

371

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

**LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO
LABORAL, OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CLEMENTE HERRERA GONZALEZ

DIRECTOR DE TESIS: LIC. RAMON B. RODRIGUEZ MORENO

CIUDAD UNIVERSITARIA

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Paginación Discontinua

Este es el final del camino que apenas comienza, pero este andando camino ha sido forjado por muchas personas, sin las cuales nunca hubiera podido llegar.

En primer lugar, agradezco a Dios y a mi Madre por forjar este camino con su apoyo, amor y confianza, nunca terminare de agradecerles todas las oportunidades que han creado para mí, gracias.

A mis hermanos, que con su valor y astucia para salir adelante me han marcado el camino para enfrentar la vida día con día.

Mayra, espero que algún día puedas estar tan orgullosa de mí, como yo lo estoy de ti.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Derecho que forjaron mi perfil profesional y académico. Su apoyo fue esencial para culminar esta primer etapa de mi preparación profesional.

Especial agradecimiento a la División Universidad Abierta y a todo su profesorado, desde el Jefe de División, Homero González Galindo hasta la última maestra que tuve Maria del Carmen Rodríguez Servín.

Al Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como a sus integrantes que me permitieron realizar la presente investigación en el campo del Derecho Procesal del Trabajo.

Mi agradecimiento mayor al Lic. Ramón B. Rodríguez Moreno, por haber dirigido la presente investigación, amén de haberle robado un poco de su conocimiento, consejos y sugerencias en sus clases y en sus horas libres. Mi infinito agradecimiento.

A todos mis maestros que me forjaron durante mi educación universitaria, pero sobre todo aquellos que dejaron huella entrañable en mí al compartir su más grande pasión, a ellos me les debo.

A mis compañeros del SUA, gracias por su apoyo, compañerismo y amistad.

A Silvia, Cony, Lucy, Irma, Gaspar, Mima e Ingrid.

Y nunca terminare de agradecerle a la Universidad Nacional Autónoma de México el esfuerzo y los recursos económicos, financieros, materiales y humanos que invirtió en mí.

Mil gracias a todos,

Clemente Herrera González

INDICE

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS

Introducción	1
Capítulo I	
Antecedentes históricos	1
1.1 Esencia y fines del derecho del trabajo	1
1.2 Principios procesales	5
1.2.1 Principio de publicidad	6
1.2.2 Principio de gratuidad	6
1.2.3 Principio de inmediatez	7
1.2.4 Principio de oralidad	8
1.2.5 Principio de instancia de parte	9
1.2.6 Principio de economía	10
1.2.7 Principio de concentración	10
1.2.8 Principio de sencillez	11
1.2.9 Principio de suplencia	13
1.2.10 Principios de laudos en conciencia	16
1.3 Fuentes del derecho del trabajo	18

INDICE

1.3.1 Constitución	19
1.3.2 Ley Federal del Trabajo	21
1.3.2 Tratados internacionales	21
1.3.4 Los reglamentos	22
1.3.5 Analogía	23
1.3.6 Principios generales	24
1.3.7 Jurisprudencia	24
1.3.8 Costumbre	28
1.3.9 Equidad	30

Capítulo II

Conceptos generales	33
2.1 Derecho procesal	33
2.2 Derecho procesal del trabajo	41
2.2.1 Proceso y procedimiento	45
2.2.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje	49
2.3 Conciliación	52
2.4 Demanda y excepciones	61
2.5 Ofrecimiento y admisión de pruebas	69

Capítulo III

La acción y la excepción	73
3.1 La acción	73
3.2 Elementos de la acción	78
3.3 La acción en el derecho del trabajo	83

3.4 Acciones ejercitables en el derecho del trabajo	90
3.5 Las excepciones	93
3.6 Clasificación de las excepciones	96
3.7 Las excepciones en materia laboral	97
Capitulo IV	
Los medios de prueba y su ofrecimiento	105
4.1 La prueba	105
4.2 Principios generales de la prueba	115
4.3 La prueba en materia laboral	117
4.4 Clasificación de los medios de prueba	122
4.4.1 La confesional	123
4.4.2 La documental	128
4.4.3 La testimonial	131
4.4.4 La pericial	135
4.4.5 La Inspección	139
4.4.6 La presuncional	143
4.4.7 La instrumental de actuaciones	147
4.5 El ofrecimiento de pruebas	149
Conclusiones	157
Bibliografía	163
Legislación	166
Hemerografía	166

INTRODUCCION

Al redactar la Ley Federal del Trabajo, el legislador a tenido la intención de que sea comprensible no sólo para los juristas y expertos en la materia, sino para el común de las personas y especialmente los trabajadores en general.

Sin embargo, el Derecho Laboral presenta una serie de peculiaridades, principios y tecnicismos que indudablemente, limitan en gran medida el logro de tal objetivo y el entender de la norma.

En ese orden, al elaborar el presente trabajo, intitulado "Los medios de prueba en el procedimiento laboral, oportunidad para ofrecerlas" me propuse facilitar, de modo especial la identificación de los diferentes medios de prueba y el momento procesal oportuno para ofrecerlas.

Dentro del esquema del Derecho Procesal del Trabajo debemos de conocer con exactitud las normas de competencia, esas que nos dan el conocimiento necesario para saber a que Tribunal Laboral acudir, sea este de carácter Federal o Local. Identificamos la jurisdicción y funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por ello, en el primer capítulo abordo bajo el rubro antecedentes históricos algunos temas elementales como es lo relativo a la esencia y fines del derecho del trabajo, los principios procesales que regulan el derecho laboral y las fuentes del derecho del trabajo en particular.

No podemos hablar del derecho del trabajo si ignoramos cuales son las bases constitucionales, no solamente el artículo 123 de la Constitución General de la República, también juega un papel importante el artículo 5º, el artículo 32 párrafos II y IV, y desde luego el artículo 73 en su fracción X, éste último involucra directamente al legislador en la conformación de la norma laboral.

En el segundo capitulo realizo una semblanza de los conceptos generales que regulan el derecho procesal, el derecho procesal del trabajo, proceso y procedimiento, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la conciliación, aspectos medulares sobre la demanda y excepciones y detallo aspectos centrales sobre el ofrecimiento y la admisión de pruebas.

Aquí es importante la distinción de la norma formal y la material, porque en las primeras tenemos la creación de los órganos reguladores y del procedimiento que el mismo debe seguir; las segundas, nos dan el contenido del acto judicial o administrativo de dicho órgano. De ahí la importancia del derecho procesal.

La diferencia entre proceso y procedimiento es sustancial en los procesos reguladores de los conflictos laborales, es por ello que su identificación es primordial, porque sienta la base esquemática y el orden a seguir en las contiendas laborales.

El tercer capitulo nos habla sobre la importancia de la acción y la excepción, así como de los elementos de la acción, la clasificación de las acciones, la acción en el derecho del trabajo, las acciones ejercitables en el derecho del trabajo, las excepciones, la clasificación de las excepciones y la clasificación de las excepciones en materia laboral.

Cómo es sabido por todos los estudiosos del derecho, la acción es la base de toda contienda jurídica y la excepción, dentro de su clasificación, la única forma de destruir o dilatar esas acciones. No existe dentro del derecho procesal otro mecanismo que inhíba a la acción, de ahí la importancia de su estudio.

INTRODUCCION

En el cuarto y último capítulo identifico los medios de prueba y la forma como deben ofrecerse; de la prueba en sentido estricto, de los principios generales de la prueba, de la prueba en materia laboral, de la clasificación de los medios de prueba y del ofrecimiento de pruebas.

Doy un concepto amplio de lo que es la prueba y abundo en su objeto y motivos con claridad y conocimiento de causa, desarrollando un concepto muy peculiar sobre la individualidad de cada medio de prueba y la forma como esta debe ofrecerse al Tribunal Laboral.

Incluyo a lo largo de todo el estudio las principales jurisprudencias dictadas por los Tribunales Colegiados de Circuito, así como de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que son de gran utilidad en el cotidiano litigar y en el entendimiento del presente.

Concluimos la presente investigación con las conclusiones del estudio que reflejan la imperante necesidad de una rama del derecho que considerara las particularidades propias de los negocios surgidos por las diferencias obrero patronales y la participación del Estado en la impartición de justicia laboral, eminentemente emanado en principio del Derecho Procesal en General.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1 Esencia y fines del derecho del trabajo

Es en el artículo 5º y en el 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el cual descansa la esencia misma del derecho del trabajo y es ahí donde encontramos una serie de garantías que el Estado reconoce a favor de la clase trabajadora. En un principio se pensaba que dicha esencia descansaba únicamente en el artículo 123, pero no es así, ya que el artículo 5º nos consagra la libertad de que todo individuo, sea hombre o mujer, puede dedicarse a la profesión o trabajo que le acomode, siendo estos lícitos.

Esta libertad al trabajo sólo puede vedarse por determinación judicial cuando se atacan los derechos de tercero o por resolución administrativa de la autoridad gubernamental si se ofenden los derechos de la sociedad.

De igual forma, tutela la justa retribución por las actividades laborales que se desempeñen y resguarda el sacrificio de la libertad de las personas por cualquier causa; prohíbe la renuncia temporal o permanente de cualquier actividad profesional que realicen los trabajadores.

Es trascendental la importancia de dicho precepto constitucional que el trabajo por sí sólo representa una garantía para el trabajador y es, precisamente, en la esfera de las relaciones de trabajo en donde se reconoce la existencia de organismos o asociaciones laborales y patronales.

Este mismo artículo nos ventila la importancia desde el marco constitucional del contrato de trabajo y de las obligaciones que en él se plasman, así como de las responsabilidades civiles que recaen en el trabajador, sin que pueda coaccionársele.

En cuanto al artículo 123 de la Constitución, independientemente de las reformas y adiciones que se le han hecho desde el 31 de agosto de 1929 hasta el 31 de diciembre de 1994, siguen existiendo los sujetos de la relación jurídica en que se traduce la garantía social, por un lado, las clases sociales desvalidas, esto es, carente de los medios de producción, en una palabra, por la clase trabajadora, es decir, por aquella que en el proceso productivo tiene injerencia a través de su energía personal o trabajo, y, por el otro lado, el grupo social detentador de los medios de producción o capitalistas, también conocidos como patrones, o sea, por aquel que en la producción intervine, no con su labor personal, sino mediante la utilización de bienes de capital de que es poseedor o propietario.

Es importante destacar que dicho artículo resalta al trabajo digno y socialmente útil, así como la promoción de empleos y la organización social para el trabajo y que sólo el Congreso de la Unión¹ podrá expedir leyes sobre el trabajo que regirán tanto a obreros, jornaleros, empleados, empleados domésticos, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo.

Nos consagra una jornada máxima de ocho horas y una nocturna de siete horas, prohíbe el trabajo a los menores de 14 años y otorga por cada seis días de trabajo uno de descanso, evita que las mujeres durante el embarazo hagan esfuerzos considerables y enmarca salarios mínimos profesionales y generales para los trabajadores, así como una igualdad entre salario y trabajo sin discriminar sexo y nacionalidad; además, garantiza para el trabajador una participación en las utilidades de la empresa y señala las reglas en cuanto a las jornadas extraordinarias y como deben de ser remuneradas, entre otros aspectos.

¹ El Congreso de la Unión se integra por la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores. El derecho de iniciar leyes compete al Presidente de la República, Diputados y Senadores y al Congreso de la Unión en el ámbito Federal.

Pero, independientemente de lo anterior, del artículo 123 que enmarca nuestra Carta Magna, también podemos derivar un contenido general con las siguientes características:

- a) El derecho individual del trabajo comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.
- b) La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.
- c) El derecho sindical que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.
- d) La administración laboral que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo, y,
- e) El derecho procesal del trabajo.

Los sujetos de la relación laboral que implica la garantía social bajo su aspecto general, son los dos grupos sociales y económicos ya mencionados. En consecuencia, si genéricamente la garantía social se concibe como una relación jurídica entre dos grupos sociales y económicos distintos, el trabajador y el patrón, particularmente se traduce en aquel vínculo de derecho que se entabla entre un trabajador individualmente considerado y un patrón o empresario bajo el mismo aspecto.

Como toda relación jurídica la garantía social implica la existencia de derechos y obligaciones para sus sujetos. Dada la naturaleza de la garantía social, que consiste en que ésta es una medida jurídica de preservación de la clase trabajadora en general y de los trabajadores en particular (bajo el concepto económico de tales), los derechos de la relación jurídica respectiva se derivan se originan a favor de los trabajadores. Así, recorriendo el artículos 5º y 123 constitucional que son los preceptos que más relevantemente contienen garantías sociales, se inferirá que los derechos que de éstas se derivan se constituyen a favor de los trabajadores y que, en consecuencia, las obligaciones se establecen a cargo de los capitalistas, salvo los consagrados en el

artículo 5º en cuanto al contrato y a la responsabilidad civil. El calificativo, que se atribuye a los derechos y obligaciones emanadas de la relación jurídica que entraña la garantía social, es el de sociales, por corresponder a dos clases de la sociedad en general o a dos personas determinadas pertenecientes a las ya aludidas clases en particular (trabajador y patrón).

En este marco, el Estado está obligado a tutelar y hacer que se respeten los derechos que se reconocen a favor de los trabajadores, pues constituyen una garantía social, por lo que los fines del derecho del trabajo son jurídicos y económicos.

La característica fundamental de los fines jurídicos es hacer efectiva la autonomía de la voluntad de las partes que forman una relación jurídica en la celebración de un contrato de trabajo.

Las normas jurídicas son de carácter imperativo, irrenunciable y protegen al trabajador. Son normas jurídicas que regulan el contrato de trabajo y la relación de trabajo, porque garantizan la autonomía de la voluntad, regulan jurídicamente las condiciones de prestación del servicio y protegen a los trabajadores.

En cuanto a los fines económicos, tenemos, como ya se dijo, que el trabajador es uno de los factores del ciclo de la producción al prestar sus servicios y, a cambio, recibe una serie de prestaciones que repercuten en la producción. El salario que el trabajador percibe también tiene su origen en esa esfera de la producción, con un impacto sustancial en la producción nacional.

Desmembrando ese fin económico sustancial tenemos un fin inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

1.2 Principios procesales

Dentro de una acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar a la ley positiva. De acuerdo con la escuela histórica, los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuentes de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

El derecho del trabajo se rige por principios muy especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la ley laboral, siguiendo los principios doctrinales determina: *"El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.*

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

Del análisis de dicha norma jurídica, se derivan los siguientes principios procesales del derecho laboral mexicano, como son: *publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, dispositivo, economía, sencillez, concentración, suplencia, y laudos en conciencia*, éste último poco conocido pero consagrado en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo. Derivado de lo anterior, *los principios procesales orientan el procedimiento para lograr que el mismo pueda desarrollarse adecuadamente de acuerdo con la naturaleza de la controversia planteada.*

1.2.1 Principio de publicidad

Esta característica se deriva del artículo anteriormente transcrito y se encuentra refrendada en el numeral 720 de la Ley Federal del Trabajo al señalar: "Las audiencias serán *públicas*. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

Lo anterior implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado en presenciarlas, claro con la sola limitante de que no intervengan o de alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de las mismas y que por otra parte, las partes en conflicto pueden consultar en cualquier momento el contenido de los autos, escritos y el resultado de las audiencias.

La historia jurídica consigna que esta característica nació como consecuencia de la arbitrariedad de las autoridades de siglos pasados que llevaban los procesos en secreto, pues se piensa que al poder presenciar cualquier persona los actos del procedimiento la autoridad obrará imparcialmente y será más justa al pronunciar el fallo.

Sin embargo, existe una excepción y la consigna el propio artículo 720 en comento, cuando dispone al referirse a las audiencias: "La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

1.2.2 Principio de gratuidad

La gratuidad en el proceso laboral es una característica sustancial que está en función de la obligación del Estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios para resolver en forma gratuita y pacífica las controversias. Su base jurídica se encuentra

consignada en el numeral 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su segundo párrafo al señalar: "... Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

El artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo también establece que todo tipo de actuación relacionado con las normas del trabajo no causará impuesto alguno. Sin embargo, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales serán gratuitas.

1.2.3 Principio de inmediatez

Este principio es uno de los más importantes, pues implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias, y de esa forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento. Lo que implica o presupone que la misma persona que representa a la autoridad sea la que reciba la demanda, conozca los prolegómenos del procedimiento y dicte el laudo que pone fin al juicio.

Conforme a las últimas reformas procesales este principio se hizo extensivo a las partes en conflicto, ya que el artículo 781 laboral consignó: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban."

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 las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego.

1.2.4 Principio de oralidad

Es uno de los más distintivos en el proceso laboral que sobresale respecto a las demás ramas del derecho, implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita; sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento. Esta característica se liga al artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley".

Con relación a lo anterior la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió su opinión, que aunque relacionada con la Ley Federal del Trabajo de 1970, sigue teniendo vigencia porque ésta característica de oralidad se conservó en las reformas procesales de 1980.

AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE.- El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenerse por no presente en la audiencia, pues los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo, (artículos 876, 878 y 880 de las reformas de 1980), se desprende que las partes, por sí o por su representante deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no pueden servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación,

pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos y ratificados en la audiencia.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 58, Quinta Parte, página 13.

De igual forma, el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito expresa lo siguiente:

PRINCIPIO DE ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL. El principio predominantemente oral, que entre otros rige el proceso laboral, establecido por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, obviamente obliga al juzgador a atender a lo que las partes exponen verbalmente en sus comparecencias. Por tanto, si en el escrito de contestación de demanda se asienta incorrectamente el nombre del demandado, pero oportunamente en la audiencia respectiva se aclara verbalmente el mismo, es claro que en acatamiento al principio aludido, la Junta debe atender a la aclaración oral expuesta al respecto y no al error contenido en dicho escrito; y al no hacerlo, viola las garantías de dicho demandado.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989, página 573.

Con ello se confirma la naturaleza oral del proceso, toda vez que la ausencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas. En ningún otro caso se destaca con tanta precisión la oralidad del procedimiento, esto se debe indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

1.2.5 Principio de instancia de parte

Esta característica no es exclusiva del Derecho Procesal Laboral, pues se da en la generación de todos los derechos procesales, y significa que la autoridad no puede intervenir o iniciar el procedimiento si ésta no es instada por las partes, o sea no puede actuar de oficio, es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden declararse si

los interesados no actúan, o sea, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio ha sido tratado por la doctrina jurídica bajo el nombre de principio dispositivo y ha sido calificado como un verdadero triunfo de la libertad que garantiza la autonomía en el ejercicio de la acción procesal.

1.2.6 Principio de economía

Este principio caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto laboral, tiene implicaciones patrimoniales y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral. De igual forma, se emplea a petición de parte para abatir los tiempos entre las etapas procedimentales. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales lo emplean mucho, sobre todo para desahogar con mayor rapidez el número de expedientes que tienen.

1.2.7 Principio de concentración

Este principio consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia. Trae como ventaja una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento. El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo que expresan lo siguiente:

“Artículo 761. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueva, salvo los casos previstos en esta Ley.”

“Artículo 763. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de

acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.”

“Artículo 848. Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la junta.”

Dentro de la congruencia que representan los artículos ya descritos y correlacionado con el artículo 686 del mismo ordenamiento legal, tenemos que los procedimientos paraprocesales se sustanciarán y resolverán en los términos señalados en Ley. Las mismas Juntas ordenarán que se corrija todo tipo de irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones.

Derivado de lo anterior, el principio de concentración es aquel que concentra el mayor número de actos procesales en una sola audiencia.

1.2.8 Principio de sencillez

También se le conoce a éste principio como informalidad en el proceso y consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana, sin formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho. Se busca que la historia escrita sea clara, breve y despojada de expresiones retóricas y llamativas y formalismos insípidos y tediosos.

Al respecto el artículo 687 de la Ley laboral expresa que: “En las comparecencias, escritos, promociones, o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”.

Sin embargo, dicha facultad en los proyectos de laudos se encuentra limitada por la fracción IV del artículo 885, cuando declara que "Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso de la alegado y probado", ello con relación a la resolución. De aquí podemos inferir que cuando no estudian las cuestiones debatidas y los argumentos expuestos, analizando todas y cada una de las pruebas aportadas, falta el principio de congruencia que debe mediar en los laudos y las pretensiones deducidas por las partes en el juicio, toda vez que en el proceso se deben respetar las garantías de *legalidad, audiencia, fundamentación y motivación*.

Con relación a lo expresado, el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito expresa lo siguiente:

PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y SENCILLEZ. SE INFRINGEN CUANDO NO SE PRECISA EN EL LAUDO, TÉRMINO PARA CUMPLIR LA CONDENA. Si la Junta responsable omitió señalar a la parte demandada el término en el que debía cumplir con la condena pronunciada en el laudo, esto con desacato a lo dispuesto en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, al prevenir que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes al que surta efectos la notificación, también infringió el artículo 844 de ese mismo ordenamiento jurídico, en cuanto prevé, que cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deben cumplimentarse, lo cual en forma total inobservó el tribunal laboral, ya que no obstante que al emitir el laudo en el juicio, determinó que la parte actora acreditó los presupuestos de su acción y que la demandada no acreditó sus excepciones y defensas, por lo que condenó al patrón, en ningún momento precisó el tiempo o término en el que éste debe cumplir con las prestaciones a que fue condenado, ello obvio es, en detrimento de los intereses del quejoso, pues bajo esas circunstancias se falta a los principios de celeridad y sencillez que rigen al proceso laboral.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, Diciembre de 1999, Tesis: VIII.1o.39 L, página: 759.

1.2.9 Principio de suplencia

Es una característica muy discutida, porque modifica sustancialmente la esencia del derecho procesal, toda vez que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de juez y parte. En efecto, el artículo 685 en su segundo párrafo expresa: "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 ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

A este respecto el artículo 873 laboral expresa: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de 3 días."

Esta modalidad incluida en la ley por el legislador desvirtúa por completo la naturaleza y el concepto moderno de la acción, que se considera un derecho autónomo, subjetivo, de orden público y de carácter eminentemente potestativo, que se dirige al Estado para la prestación de la actividad jurisdiccional.

Luego entonces, se rompe con el conocido principio de igualdad o paridad procesal e inclusive pone a la autoridad en el campo de la parcialidad, al tener que actuar de oficio en beneficio de la clase trabajadora.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación no le ve así y considera como acertada la suplencia en beneficio del trabajador, por ser aquella clase social más desprotegida y carente de medios económicos para poder contratar un buen abogado. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente opinión:

SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA EN FAVOR DE LA PARTE PATRONAL, IMPROCEDENCIA DE LA. El artículo 76 bis de la Ley de Amparo, en su fracción IV, establece que en materia laboral la suplencia sólo se aplica en favor del trabajador; luego, resulta inconcuso que no es dable la operancia de dicha institución jurídica en favor del patrón. El anterior aserto deriva de una interpretación gramatical, histórica, sistemática y finalista, que lleva a esta Segunda Sala a concluir que la suplencia de la queja en la materia laboral únicamente se justifica en favor del trabajador, en tanto que su finalidad es solventar la desigualdad procesal de las partes y la necesidad de proteger bienes básicos. La desigualdad procesal se sustenta, primordialmente, en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, que regula la relación laboral como un derecho de clases; así como en la circunstancia genérica, consistente en la mayor posibilidad económica del patrón, lo cual le permite acceder a los servicios de mejores abogados, caso contrario del trabajador; así también, porque al tener el patrón la administración de la empresa, cuenta con una mejor posibilidad de allegarse medios probatorios para el juicio. La protección a bienes básicos tiene como base el hecho de que la subsistencia del trabajador y de su familia, con todo lo que lleva implícito, depende de su salario y prestaciones inherentes, razón que evidencia la importancia que tiene para el trabajador un litigio derivado de la relación laboral. En tal virtud, al no existir tales justificantes para el patrón, por ningún motivo o pretexto es correcto apartarse de los lineamientos del artículo 76 bis de la Ley de Amparo, ni menos todavía interpretarlos o pretender soslayarlos por analogía o mayoría de razón, habida cuenta de que la fracción VI del susodicho artículo 76 bis no es aplicable para suplir la deficiencia de la queja en favor del patrón, ni aun excepcionalmente, tratándose de una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa, tal y como ocurre por la falta de emplazamiento o su práctica defectuosa, toda vez que la norma específica debe prevalecer sobre la genérica, esto es, si la voluntad del legislador hubiera sido que en materia laboral se aplicara en favor del patrón la fracción VI, hubiese utilizado un texto distinto, por ejemplo, la suplencia de la queja sólo se aplica en favor del trabajador "con excepción de lo previsto (o cualquier otra similar) en la fracción VI", lo cual no ocurrió así; entonces, no tiene por que, interpretarse en otro sentido. Es menester indicar que existe una excepción derivada de lo previsto en la fracción I del artículo 76 bis de la Ley de Amparo, esto es, únicamente para el caso de que el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, supuesto en el cual sí es factible la suplencia en favor del patrón. Conviene agregar que el artículo 107, fracción III, inciso e), en concordancia con la fracción VII, constitucional, establece la figura de

"tercero extraño a juicio", hipótesis normativa recogida por el artículo 114, fracción V, de la Ley de Amparo, figura jurídica que, trasladada a la materia laboral, permite al patrón impugnar todo lo actuado en el juicio natural a través del amparo indirecto, aunque necesariamente debe realizar el razonamiento lógico-jurídico que demuestre la transgresión de garantías impugnada, porque pretender lo contrario implicaría dejar en estado de indefensión a la otra parte, la trabajadora; situación que se agudiza en el recurso de revisión, pues aceptarse otra cosa implicaría atentar contra la naturaleza jurídica del recurso y en perjuicio de la parte trabajadora.

Contradicción de tesis 61/96. Entre las sustentadas, por una parte, por los Tribunales Colegiados Primero, Segundo y Tercero del Sexto Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y, por otra, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 22 de agosto de 1997. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Edgar Humberto Muñoz Grajales.

Tesis de jurisprudencia 42/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintidós de agosto de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Gutiérrez y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VI. Septiembre de 1997, Tesis: 2a./J. 42/97, pág. 305.

Con relación a lo expresado en la ley y sin contradecir al más alto tribunal del país, el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito expresa lo siguiente:

SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA, CUANDO FAVORECE A LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. La suplencia de la queja que establece la fracción IV, del artículo 76 bis de la Ley de Amparo, también favorece a los dependientes económicos del extinto trabajador cuando el juicio de donde emanen los actos combatidos, verse sobre derechos que deriven de una relación laboral, por operar, en tal supuesto, propiamente, sólo una sustitución

de los beneficiarios en los derechos que emergen por prestación de los servicios del trabajador que ha fallecido.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VIII, Septiembre de 1991, página 201.

De lo anterior, se deriva que no sólo el trabajador en forma directa tiene derecho a esa suplencia, sino que también los beneficiarios del trabajador en caso de fallecimiento.

1.2.10 Principio de laudos en conciencia

Sin lugar a dudas el acto culminante del proceso laboral es el laudo y presenta características muy especiales en materia laboral; esta es una de las razones que lo distingue de las demás ramas del derecho. Dicho principio consiste en que la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo debe analizar los hechos en conciencia, o sea, implica la libertad en el análisis valorativo de las pruebas. Al respecto el artículo 841 del ordenamiento laboral señala: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

Pero no sólo este precepto legal nos indica las reglas a seguir en la elaboración del laudo, también el artículo 842 laboral expresa: "Los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente."

Sin embargo, la fracción XX del artículo 123 constitucional nos expresa que todo tipo de diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo deben sujetarse a las decisiones de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Al respecto los Tribunales Colegiados de Circuito establecen las siguientes opiniones:

PRINCIPIOS A QUE DEBEN SUJETARSE LOS LAUDOS PRONUNCIADOS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La fracción XX del artículo 123 constitucional, establece que los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, pero debe entenderse que la resolución que en estos casos se dicte, deben sujetarse a los términos mismos del conflicto. Esto se desprende, además de la forma en que tal fracción está redactada y de la naturaleza de la institución que, si bien es cierto que no constituye propiamente un tribunal de derecho, también lo es que sus facultades, aunque formalmente administrativas, son materialmente judiciales, y aun cuando no existe en el reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, una disposición que expresamente determine que los laudos únicamente se ocuparán de la acción deducida y de las defensas opuestas; al ejercer la Junta funciones judiciales, tiene que cumplir necesariamente con este principio, que es esencialmente importante, pues de otro modo sus facultades serían ilimitadas. La redacción y espíritu de las disposiciones de dicho reglamento, contenidas en los artículos 10., 35, fracción II, 39, fracción II, 40, 74 y 75, hacen comprender que no ha sido otra la intención del legislador; y es, por tanto, evidente que, si la misma Junta, al dictar el laudo recurrido en el amparo, resuelve cuestión distinta a la que fue sometida a su decisión, viola, en perjuicio del quejoso, las disposiciones legales antes citadas y, consecuentemente, los artículos 14 y 16 constitucionales, pues no cumple las formalidades del procedimiento, aplicando leyes dadas con anterioridad al hecho, ni funda ni motiva su causa legal.

Fuente: Informes. Tomo: Informe 1930, página 62.

PRINCIPIO DE CONGRUENCIA DE LOS LAUDOS. CASO EN QUE SE INFRINGE. El principio jurídico de congruencia que establece el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, obliga a las Juntas a realizar el estudio de las pretensiones del actor en la forma planteada en la demanda y, cuando sólo prosperen parcialmente, deben expresarse las razones por las que no resultaren procedentes en la medida solicitada; de lo contrario, la omisión infringe el artículo 16 constitucional, ya que el laudo carece de motivación adecuada.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VII, Febrero de 1991, Página. 202.

PRINCIPIO DE CONGRUENCIA DE LOS LAUDOS. CASO EN QUE LA JUNTA DEJA DE OBSERVARLO. Si la codemandada al pasar a la etapa de

ofrecimiento y admisión de pruebas de un juicio laboral, no se presentó a la misma y por lo tanto, no ofreció las pruebas que a su derecho le correspondía, los hechos afirmados por el quejoso en su demanda son ciertos y la Junta responsable debe de condenarle al pago de la indemnización constitucional y demás prestaciones laborales reclamadas por el actor y al no haberlo hecho así dicha omisión constituye una clara violación al principio de congruencia que debe regir a toda resolución.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989, página 388.

Como puede verse, el derecho procesal del trabajo establece y se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y libertad jurisdiccional. Aunque el Código Federal de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas del procedimiento.

1.3 Fuentes del derecho del trabajo

Aun cuando casi todos los tratadistas coinciden en suponer que las fuentes formales del derecho se constituyen en la ley, la costumbre y los usos, la jurisprudencia y la doctrina, tratándose del derecho laboral esa clasificación no es enteramente correcta y mucho menos completa.

En materia laboral, señala el maestro De La Cueva: "El problema de las fuentes del derecho del trabajo continúa siendo motivo de grave preocupación. Existen excelentes estudios como los de Francois Geny, Julien Bonnecase, Claude Du Pasquier, y Eduardo García Máynez, sobre el problema general de las fuentes del derecho, pero en ellos apenas se hace mención de las fuentes del derecho del trabajo. Algunas monografías como las de Rovelli y Calamandrei, hacen únicamente referencia a una fuente determinada: el contrato colectivo y la sentencia colectiva."²

² DE LA CUEVA, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, 7^a. edición, Porrúa, México, 1963, pág. 349.

Tomando como punto de partida las ideas anteriores, entramos al análisis del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

1.3.1 Constitución

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no solamente es el artículo 123 el que se refiere a la materia laboral, también encontramos el artículo 5º (del que ya hablamos al principio del presente capítulo) que establece que:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada estado cuáles son las profesiones que necesiten título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles, y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas

aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Este artículo tiene un doble reconocimiento: de un lado, que el trabajo lícito enaltece, y contribuye al progreso de la sociedad, pero a condición de que el Estado respete las inclinaciones propias de cada individuo. Y del otro, que: el Estado, considerando de utilidad pública el desarrollo de ciertas actividades, ha tenido que introducir excepciones a la fórmula de que <nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento>; tal es el caso del servicio de las armas, de jurados, etc.

En cuanto al artículo 32, párrafo II y V Constitucional, tenemos que niega a los extranjeros el acceso a determinados cargos y establece preferencia a favor de los mexicanos en algunos casos. Mientras que el artículo 73, fracción X del máximo ordenamiento legal otorga facultades exclusivas al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo, reglamentarias del artículo 123.

Lo anterior, nos permite deducir que no solamente el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es fuente formal y sustancial del derecho del trabajo, se desprende que tenemos otros preceptos legales importantes en los cuales se fundamenta esa relación entre el trabajador y el patrón.

1.3.2 Ley Federal del Trabajo

Otra de las fuentes del derecho del trabajo, tanto sustantiva como adjetiva o procesal, es sin lugar a dudas la Ley Federal del Trabajo, considerada en un segundo plano en que la coloca el artículo 133 de la Constitución Política Mexicana.

Es un hecho que la ley laboral reglamentaria del artículo 123 Constitucional consigna los derechos a favor del trabajador al contener normas de carácter imperativo. En efecto, toda disposición legal desde dicho punto de vista es un acto jurídico creador, modificativo, extintivo o regulador de situaciones jurídicas abstractas, esto es, impersonales y generales. Por ende, el acto jurídico legislativo establece normas que crean, modifican, extinguen o regulan, de cualquier otro modo estados generales e impersonales, siempre que se cumpla con lo establecido en los artículos 71 y 72 de nuestra Carta Magna.

Las características de nuestra Ley Federal del Trabajo, a mi juicio, son, la abstracción, la generalidad y la impersonalidad o indeterminación individual o particular en casos concretos.

1.3.3 Tratados internacionales

Los tratados internacionales a que alude el artículo 6º y 17 de la Ley Federal del Trabajo, así como el 133 de nuestra Constitución Federal, están consagrados realmente

como fuentes del derecho del trabajo. Son una garantía social porque son aplicables a las relaciones laborales en todo lo que beneficien al trabajador.

De aquí desprendemos que para que se incorporen a la legislación mexicana, y en tal concepto obliguen, deben reunir los requisitos que establece el artículo 133 de la Constitución: que estén celebrados de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Fundamental, o sea, que no la contradigan, que sean celebrados por el Presidente de la República (fracción X del artículo 89 Constitucional) y que sean aprobados por el Senado de la República (fracción I del artículo 76 de nuestro máximo ordenamiento legal).

Constitucionalmente los tratados internacionales celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, son una prevención que intervienen en la relación obrero-patronal. La celebración de un tratado se integra a nuestro derecho público interno por la concurrencia de dos voluntades, como la es la del Presidente y la del Senado, tomada la última por la mayoría de votos de los presentes.

Este acto, perfecto a la luz del derecho público interno, no tiene validez en el ámbito del derecho internacional hasta que no queden satisfechos ciertos requisitos exigidos por el derecho público internacional; tal es lo que se conoce en la doctrina con el nombre de reserva y ratificación. La reserva consiste en la observación que hace uno de los países signatarios a determinados puntos del tratado que conviene eliminar con el propósito de evitar su incumplimiento total posterior, y la ratificación se traduce, una vez firmado el tratado por los representantes autorizados con ese fin, en la aprobación final de los gobiernos.

1.3.4 Los reglamentos

El reglamento, ordenamiento que expide el Poder Ejecutivo en los términos del artículo 89, fracción I, constitucional, se ha constituido como otra de las fuentes del derecho laboral; pero éste tiene que cumplir los requisitos que establece el

artículo 92, como es estar firmado por el secretario del ramo o jefe del departamento administrativo a que el asunto corresponda, sin este requisito no pueden ser obedecidos.

Si bien, en la fracción I del artículo 89 de la Constitución Federal encontramos las facultades de proveer en la esfera administrativa al exacto cumplimiento y observancia de las leyes expedidas por el Congreso. De aquí se deriva la llamada facultad implícita de dictar reglamentos, pues en efecto, no habiendo en la Carta Magna una prevención expresa en tal sentido, es a través de los reglamentos como puede proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de la ley. Esta facultad de proveer, es consecuencia natural de la obligación que tiene el Presidente de la República de promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión.

Para que el reglamento sea considerado como fuente del derecho del trabajo es necesario que lo sean de ésta y no de otras leyes reglamentarias. Es preciso señalar que los reglamentos no pueden superar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pues la facultad legislativa del ejecutivo —desde el punto de vista material, no formal— tiene por objeto proveer a la observancia de las leyes y no a su modificación.

1.3.5 Analogía

La analogía no es, en sí, norma jurídica, sino sólo un instrumento para crearlas. En realidad, por analogía entendemos un fenómeno de igualdad esencial entre dos situaciones, una prevista y otra no prevista por la ley. El juzgador, ante la laguna de la ley y advirtiendo la existencia de una norma que regula un caso semejante, tendrá que establecer una norma nueva, con apoyo en la norma conocida. El procedimiento analógico, que descansa en el viejo principio del derecho: donde existe la misma razón, debe de haber la misma disposición, ha sido descrito en forma insuperable por Demofilio de Buen: "Conceptualmente la analogía es un método de investigación del

derecho aplicable a un caso. Consiste tal método en elevarse al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias distintas de las expresadas en la norma. Supone, pues, una doble operación: inducir, de una regla concreta, su principio inspirador; deducir consecuencias nuevas.³

1.3.6 Principios generales

Dentro del análisis del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se deducen tres clases de principios generales: los que derivan de la Constitución, de la ley de la materia, de los reglamentos laborales o de los tratados internacionales; los principios generales del derecho, y los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución.

En cuanto a las dos primeras categorías, entendemos que ambas se refieren a los principios generales del derecho; la distinción estriba en que la primera únicamente se vincula con el derecho del trabajo, en tanto que la segunda predica los principios del derecho en general, dentro de los cuales queda comprendido el derecho común.

Los principios de justicia social se encuentran expresados en la propia ley fundamental y son aquellos que se consagran en el artículo 123 y 5º constitucional. Hablar de los principios generales del derecho es hablar de la conciencia jurídica de un pueblo, en un momento histórico determinado.

1.3.7 Jurisprudencia

Para Ignacio Burgoa y atendiendo a la definición romana clásica de jurisprudencia elaborada por Ulpiano, ésta es la noticia o conocimiento de las cosas humanas y divinas, así como la ciencia de lo justo y de lo injusto. De acuerdo, pues, con la connotación

³ DE BUEN, Demofilio, *Introducción al estudio del derecho civil*, Edición, Madrid, 1932, páginas 437-438.

clásica romana de la idea de jurisprudencia, ésta se revela evidentemente, como una ciencia, como un conjunto de conocimientos o sabiduría respecto de determinadas materias. Si tomamos en todo rigor la traducción literal de la definición latina y nos ceñimos estrictamente a su alcance, llegamos a la conclusión de que el concepto de jurisprudencia, tal como lo formuló dicho jurisconsulto, denota nada menos que un conjunto de conocimientos científicos de una extensión exorbitante, puesto que abarcaría la noticia de las “cosas humanas y divinas”, dentro de la que estarían comprendidos los objetos de múltiples disciplinas positivas y filosóficas, que sería prolijo mencionar. Apartándonos del rigor estricto de la traducción de la definición latina de Ulpiano, que nos conduce a la conclusión que acabamos de apuntar, y tomando en consideración la índole científica misma de la idea de jurisprudencia, que se constriñe o circunscribe a lo jurídico (jus: mandato, derecho), resulta que la noticia o conocimiento que implica se refiere a las cosas humanas y divinas en su aspecto jurídico, esto es, desde el punto de vista del derecho. Así de conformidad con la primera parte de la definición latina clásica, la jurisprudencia será una disciplina que versa sobre las cosas divinas y humanas, o sea, un conjunto de conocimientos sobre tales cosas bajo su aspecto jurídico. De aquí se llega a la conclusión de que la jurisprudencia, siendo sinónimo de sabiduría o Ciencia del Derecho en general por la causa antes dicha, comprende el estudio sobre lo jurídico humano y lo jurídico divino –derecho humano y derecho divino, respectivamente- (primera parte de la definición), abarcando también el relativo a la justicia e injusticia (segunda parte de la misma). De esta segunda parte de la definición de jurisprudencia, podemos deducir que no sólo implica un conjunto de conocimientos científicos sobre lo que podríamos llamar jurídico deontológico (lo jurídico justo, lo jurídico que debe ser o Derecho Natural, Racional, etc.), sino sobre lo jurídico ontológico (lo jurídico que puede o no ser injusto, lo jurídico que es, o sea, el Derecho Positivo, tanto en su aspecto legal como doctrinario).

El somero análisis que formuló Ignacio Burgoa sobre la definición de jurisprudencia elaborada por Ulpiano, lo lleva a la conclusión de identificar a dicho concepto con el de Ciencia del Derecho en general, o sea, a la de reputar a la de mencionada idea como un conjunto de conocimientos científicos sobre todos los posibles aspectos de lo jurídico, a

saber: el humano, traducido en su aspecto en derecho positivo legal, consuetudinario o doctrinario (objetivo y subjetivo) y de derecho deontológico -natural o racional- (objetivo y subjetivo también) y el divino.

Pero, por otra parte, y en el terreno positivo legal, la jurisprudencia se revela como una interpretación uniforme hecha por los tribunales respecto de asuntos de iguales características, sometidos a su conocimiento. En este orden de ideas, cualquier tribunal puede crear o sentar jurisprudencia.⁴

En nuestro país, los únicos tribunales que pueden sentar jurisprudencia son los expresamente autorizados por la ley, que en nuestro caso, es la reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, la Ley de Amparo.

Luego entonces, únicamente la Corte funcionando en pleno, las Salas de la misma Corte y Los Tribunales Colegiados de Circuito, pueden formar jurisprudencia obligatoria. Al respecto la Ley de Amparo señala:

“Artículo 192. La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria por éstas en tratándose de la que decrete el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros, si se trata por jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.”

⁴ JURISDICCIA ORIGINARIA. Ignacio, *El juicio de amparo*, 7ma. Edición, editorial Porrúa, páginas 726 y 727.

“Artículo 193. La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los juzgados de distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado.”

Es preciso señalar que en materia laboral la jurisprudencia es obligatoria y la debe de acatar la Junta Federal o las Juntas Locales, su violación implica un juicio de garantías directo o indirecto, dependiendo el caso. Como ejemplo de ello citamos el concepto sobre jurisprudencia que hace el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito.

JURISPRUDENCIA, CONCEPTO DE. La jurisprudencia tiene facultades integradoras y va más allá de la norma, es decir, la verdadera jurisprudencia es aquella complementaria o integradora de las situaciones que no previó el legislador, adecuando la norma al caso concreto, toda vez que en muchas ocasiones las circunstancias de hecho están dando opciones distintas a lo establecido en un precepto legal. La Suprema Corte y los tribunales, al fijar un criterio en una tesis jurisprudencial, estudia aquí los aspectos que el legislador no precisó, e integra a la norma los alcances que no contemplados en ésta se producen en una determinada situación.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VII, Enero de 1991, página 296.

El concepto sobre jurisprudencia que hace el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito es muy claro al ir más allá de lo que expresa la norma al ser complementaria e integradora en situaciones que no previó el legislador. En cuanto a su aplicación el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito señala:

JURISPRUDENCIA, APLICABILIDAD DE LA. La sola circunstancia de que toda tesis jurisprudencial sea obligatoria, en términos de lo previsto por -entre otros- los artículos 192 y 197-A, de la Ley de Amparo, no implica necesariamente que su aplicación se realice ipso facto; esto es, al margen de las pretensiones deducidas en juicio por las partes y de las pruebas aportadas por ellas, toda vez que la invocación y, en su caso, aplicación de tales criterios obedece a la necesaria adecuación del caso justiciable a la prevención contenida en esa fuente de derecho, y no a la inversa, que significaría someter a su molde lo que bien pudiera escapar de su contenido.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XII, Diciembre de 1993, página 897.

Como puede verse, la aplicación de la jurisprudencia no es de ipso facto aunque esta sea de aplicación obligatoria, tiene que incitarse al órgano jurisdiccional en función de las pretensiones deducidas en juicio por cada una de las partes y de las pruebas aportadas por ellos, toda vez que su invocación y aplicación de tales criterios obedece a la adecuación del caso concreto. Por ello, la jurisprudencia debe poseer claridad y uniformidad.

1.3.8 Costumbre

Del latín consuetudo el latín vulgar produjo consuetudine. De ahí pasó al castellano como costume, y más tarde costumbre. En sentido jurídico costumbre es derecho o fuero que non es escrito, el cual han usado los omes luengo tiempo, ayudándose del en las cosas y en las razones sobre que le usaron.⁵

La costumbre, según algunos autores, suele manifestarse de tres modos distintos: ajustada a la ley, contra la ley y sin ley. El primer modo debemos descartarlo, pues la costumbre que se apega a la ley, es la ley misma. Respecto del segundo modo de manifestarse, podemos afirmar simplemente que no es fuente del derecho; en efecto, en

⁵ DE CASSO Y ROMERO, Ignacio, Cervera Francisco, *Diccionario de derecho privado* editorial Labor, páginas 1276 y 1277.

nuestra legislación positiva, y concretamente en el Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 10, podemos leer que: "Contra la observancia de la ley no puede alegarse desuso, costumbre o práctica en contrario."

Así pues, la costumbre como fuente generadora del derecho, debe estar fuera de la ley y no contrariarla, o, lo que es lo mismo, la costumbre es uno de los métodos de integración que se utiliza para llenar las lagunas de la ley.

Para que un hecho constituya una costumbre con fuerza de obligatoria, se necesita que sea plenamente conocido y consentido, es decir, que haya conciencia del hecho, acompañada de la voluntad de que se realice (opinio iuris).

En este orden de ideas, si a un trabajador o a varios trabajadores se les paga un salario superior al pactado, por un error de quien está encargado de hacer la nómina, tal situación no puede generar la posibilidad de que se alegue un nuevo y mejor salario aduciendo la costumbre como creadora de una nueva situación.

Después se da lo relativo a la repetición del hecho. Si éste es conocido y consentido, pero se produce de una manera aislada, también poco estaremos en presencia de una costumbre. En su oportunidad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en tesis de jurisprudencia señaló:

Si determinada situación se realiza en el tiempo y los hechos y actos jurídicos que la constituyen operan en forma normal, semanalmente y por un periodo mayor de cuatro años, esos hechos externos guardan relación con el elemento volitivo que vino a determinarlos, estableciendo así una costumbre que es fuente de derecho entre las partes; la cual al favorecer a la parte obrera, puesto que así percibe mejor remuneración, prevalece sobre estas estipulaciones anteriores del Contrato Colectivo del Trabajo que las rige.

Informe 1952. Cuarta Sala, página 13.

No pudiendo la costumbre derogar el derecho, según dejamos establecido, la costumbre carece de eficacia jurídica cuando en contrario existe disposición expresa en la ley. Por lo tanto, la costumbre, como fuente supletoria del Derecho Procesal del Trabajo, se forma con la práctica reiterada y consciente de un acto dentro del procedimiento, acto que no está previsto en la legislación positiva, laboral o supletoria.

1.3.9 Equidad

Con relación a la equidad, considerada como fuente del derecho, Aristóteles decía que la mejor parte de la justicia es la equidad, cuyo fin es la corrección de la ley en el supuesto de que no puede ser aplicada por causa de su universalidad; es decir, la equidad corrige a la ley, no porque ésta sea injusta, sino porque la relación que en la práctica pueda ocurrir resulta distinta de la que se había previsto en la ley con carácter general. Este concepto de Aristóteles ha perdurado a través del tiempo sin haber sido modificado en substancia. En la Edad Media los escolásticos consideraron la equidad, como un correctivo del derecho, correctivo indispensable para que el derecho no perdiese su fin auténtico.

En época moderna Lumia ha definido la equidad como el juicio atemperado y conveniente que la ley confía al juez. La equidad constituye el máximo de discrecionalidad que la ley concede al juez en algunos casos, cuando la singularidad de ciertas relaciones se presta mal a una disciplina uniforme. Lumia expone que la equidad no debe confundirse con el mero arbitrio, porque esto significaría un mal uso por parte del juez de sus poderes, en cambio, cuando decide conforme a equidad respeta aquellos principios de justicia que se encuentran recibidos por el ordenamiento jurídico positivo o que son compartidos por la conciencia común.

El artículo 14 Constitucional da lugar a la aplicación del criterio de equidad en los juicios civiles, al permitir que las sentencias de los tribunales se funden en la ley o en la "interpretación jurídica de la ley", la cual puede estar basada en criterios de equidad. A

falta de ley aplicable permite que la sentencia se funde en "los principios generales del derecho", abriéndose otra posibilidad para la aplicación del criterio de equidad.

La equidad es una pieza fundamental de la estructuración del derecho laboral, y por ello, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce la calidad de fuente del derecho, en razón de que la aplicación de la equidad en los juicios laborales es una función integradora del mismo derecho, y esta labor de complementación la realiza llevando un criterio sano al punto concreto y fino de la idea contenida en la norma, hasta hacerse realidad en el caso concreto.

Además, tomando en cuenta que las fórmulas abstractas no podían lograr una aplicación sino a través de la equidad, tendremos que estar de acuerdo con quienes afirman que la equidad es un criterio permanente de aplicación de justicia que fue expuesto por fórmulas generales. Por ello, aunque el principio pueda parecernos antiquísimo, la realidad es que, entre lo jurídico, es lo que menos vigencia a perdido a través de los siglos; por el contrario, la equidad sigue siendo actual en su aplicación del derecho.

La equidad la define Baltasar Cavazos, como el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, consistente en la aplicación de la justicia a los casos individuales o individualistas, en vista de que se podría considerar válidamente que la justicia es el género y la equidad es la especie.

El maestro Mario de la Cueva, en su tratado *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, expone que la equidad es una fuente formal supletoria, cuya esencia consiste en el mandamiento al juez para ser indulgente con las cosas humanas y mira la intención de las normas laborales que es la justicia social, colocándola siempre por encima de los bienes materiales. Se trata de un concepto nuevo a cerca de esta fuente del derecho, pero demasiado confuso en su síntesis. Por esta razón, consideramos mas acertada la opinión de Néstor de Buen, quien nos dice que la equidad constituye un instrumento de quien debe aplicar la ley. En cierto modo, es un facultamiento para crear normas especiales. En

sí, por lo tanto, no es una norma en el sentido tradicional de fuente formal, sino un criterio de formación de normas especiales.⁶

Arturo Valenzuela⁷ nos ilustra sobre el particular mostrándonos el criterio de la Corte: "Si un obrero, por ejemplo, pide el pago del séptimo día tomando como base el salario diario más el importe del tiempo extraordinario que hubiere laborado, el caso no está contemplado por la ley. Para resolverlo, debe tenerse en cuenta que el tiempo extraordinario de suyo está remunerado por cuota doble, y que, de accederse a lo solicitado por el trabajador, se haría más onerosa la obligación del patrón, ante una simple utilidad del trabajador no justificada. Apreciando el caso con un criterio benigno o de equidad, a favor del patrón deberá formularse la ley especial del caso, estableciendo que no procede pagar el séptimo día acumulando al salario ordinario el que corresponda al tiempo extraordinario. Esta norma jurídica aplicable al caso concreto, se habrá generado por la equidad, y deberá tenerse como improcedente la pretensión del trabajador." (S.J.F. Tomo LXXIII, página 1591).

⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho procesal del trabajo*, 2ª. Edición, México, Trillas, 1989, páginas 15, 16, 31 y 34.

⁷ VALENZUELA Arturo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ra. Edición, editorial Porrúa, 1986, página 244.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES

2.1 Derecho procesal

Todo ordenamiento jurídico contiene, por un lado, normas que establecen derechos y obligaciones, facultades y deberes para las personas, y que prevén, normalmente, las sanciones que deben aplicarse a aquellas cuando incurran en incumplimiento. Al conjunto de estas normas jurídicas se suele denominar derecho sustantivo o material.

Dicho ordenamiento jurídico sería insuficiente e ineficaz si se limitara a establecer normas de derecho sustantivo o material, dejando su aplicación exclusivamente a la espontánea voluntad de sus destinatarios. Si bien, la mayor parte de las veces estos últimos suelen acatar las normas de derecho sustantivo, existen casos en que no se da ese acatamiento, en los que surge conflicto acerca de la interpretación y cumplimiento de dichas normas, o, en fin, en los que para que se pueda cumplir una de esas normas, se requiere necesariamente seguir un procedimiento.

Por esta razón, al lado de las normas de derecho sustantivo o material, el ordenamiento jurídico también contiene normas de derecho instrumental, formal o adjetivo, que son aquellas que prescriben las condiciones y los procedimientos para la creación y aplicación de las primeras, así como la integración y competencia de los órganos del Estado que deben de intervenir en dichos procedimientos.

En este sentido, Hans Kelsen afirma que existen "dos especies de normas generales que se encuentran siempre implicadas en la aplicación del derecho por un órgano:

TESIS CON
FALLA DE OR.GEN

- 1) Las formales que determinan la creación de tal órgano y el procedimiento que el mismo debe seguir, y
- 2) Las materiales que señalan el contenido del acto judicial o administrativo de dicho órgano.”⁸

Dentro de esta distinción entre normas formales y materiales, Kelsen, incluye en las primeras, tanto a las normas que regulan el proceso y al órgano jurisdiccional (derecho procesal), como a las que disciplinan los procedimientos que se siguen ante la administración pública (derecho procedimental administrativo).

Sin embargo, un concepto más amplio y completo del derecho instrumental no debe circunscribirse a los procedimientos de “aplicación” de las normas generales, sino que debe incluir, también, a los procedimientos de “creación” de éstas. Por esta razón consideramos que el derecho instrumental comprende todas las normas que regulan los procesos y procedimientos de creación y aplicación del derecho, así como la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en los mismos.⁹

En este concepto de derecho instrumental, quedan incluidas tanto las normas que regulan al proceso jurisdiccional como a las que disciplina los procedimientos administrativo y legislativo.

Para Calamandrei el concepto de procedimiento... es en cierto sentido más amplio que el de proceso... El proceso es un concepto propio de la función judicial, pero se puede hablar de procedimiento también para las funciones legislativa y ejecutiva. Todas las veces que para llegar a un acto de declaración de voluntad del Estado (ya sea una ley, un decreto o una sentencia) se haya preestablecido por disposiciones expresas de carácter instrumental la forma y el orden cronológico de las diversas actividades que deben ser realizadas por las personas que cooperan en la creación del acto final, la sucesión dialéctica de estas operaciones, jurídicamente reguladas en vista de ese fin, constituye

⁸ KELSÉN, Hans, *Teoría general del derecho y del estado*, traducción de Eduardo García Máynez, México, UNAM, 1969, Pág. 152.

⁹ FIX-ZAMUDIO, Héctor, *El juicio de amparo*, 7ma. Edición, México, editorial Porrúa, 1964, páginas 10-11.

un procedimiento; comúnmente se habla de procedimiento administrativo para indicar las series de actividades que conducen a la resolución concreta de la administración pública; y de procedimiento legislativo para señalar las series de las discusiones y de las deliberaciones de las cuales surge finalmente la ley.¹⁰

Estos tres tipos de secuencias de actos jurídicos, que son el objeto de las normas de derecho instrumental, son, simultáneamente, de creación y aplicación normativa. En el procedimiento legislativo es más fácil advertir que el resultado va a ser la creación o modificación de una ley, de una norma jurídica general. Pero, en dicho procedimiento el órgano legislativo también debe aplicar y ajustarse a una o más normas jurídicas generales de grado superior, como lo es la Constitución Federal y la Ley Orgánica del Congreso o de las Cámaras.

En cambio, en el proceso jurisdiccional y en el procedimiento administrativo se suele observar sólo su carácter aplicativo de normas jurídicas generales, de leyes; pero se descuida que, a través de ambos instrumentos, se va a crear una norma jurídica concreta: una sentencia, un laudo, en el caso del proceso jurisdiccional y un acto administrativo en el procedimiento de esta índole.

De lo anterior, se afirma que las normas que regulan al proceso jurisdiccional y a los órganos encargados de llevarlo a cabo, forman sólo una parte de lo que se llama derecho instrumental. Este incluye, además del derecho procesal, las reglas que disciplinan los procedimientos legislativo y administrativo, así como los órganos del Estado que intervienen en los mismos. De este modo, las normas de derecho instrumental o formal podrían quedar clasificadas en dos sectores: derecho procesal y derecho procedimental.

Se suele designar al derecho procesal —en su sentido objetivo— al conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto el proceso jurisdiccional como a la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo.

¹⁰ CALAMANDREI, Piero, *Proceso y democracia*, traducción de Héctor Fix-Zumudío, Buenos Aires, EJEA, 1960, páginas 49-50.

Estas normas y principios se califican como procesales, dado que el objeto primordial de su regulación es, de manera directa o indirecta, el proceso jurisdiccional. Si bien, las reglas sobre la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el proceso parecieran referirse únicamente a tales órganos, en realidad tienen un alcance mucho mayor: son las normas que determinan la organización y la competencia de estos sujetos procesales en función fundamentalmente de su intervención en el proceso jurisdiccional.

Sin dejar de reconocer el carácter procesal de todas estas normas, se clasifican, de acuerdo con el objeto directo de su regulación, en dos especies:

- 1) Las normas procesales en sentido estricto, que son aquellas que determinan las condiciones para la constitución, el desarrollo y la terminación del proceso, y
- 2) Las normas orgánicas, que son las que establecen la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el proceso jurisdiccional.

Entre las características que se le atribuyen al derecho procesal en cuanto conjunto de normas, destacan las siguientes:

1. El derecho procesal, con independencia de la naturaleza pública, social o privada del derecho sustantivo que aplique, pertenece al derecho público, en cuanto regula el ejercicio de una función del Estado, como es la jurisdiccional, a través del proceso. El juzgador, como titular de la función jurisdiccional del Estado, conduce y resuelve el proceso, en cualquier campo del derecho, por medio de actos que tienen todas las características propias de los actos de autoridad: unilateralidad, imperatividad y coercibilidad. Los actos de juzgador, y más ampliamente, los actos del tribunal, son actos de autoridad normalmente susceptibles de impugnación por las partes; y una vez concluidas las impugnaciones, tales actos podrán ser ejecutados coactivamente. Por ello es evidente el carácter público del derecho procesal.

2. Como consecuencia de la ubicación de derecho procesal dentro del derecho instrumental, el primero tiene un carácter instrumental respecto del derecho sustantivo. En efecto, el derecho procesal no hace sino regular un medio, un instrumento, como es el proceso jurisdiccional, a través del cual se va a resolver un conflicto de trascendencia jurídica, normalmente mediante la aplicación de una o varias normas de derecho sustantivo, en caso de que el juzgador emita una sentencia sobre la controversia de fondo. En este sentido, el derecho procesal establece un medio para la aplicación del derecho sustantivo. Calamandrei sostiene, con razón, que el derecho procesal es calificado como instrumental, “en cuanto la observancia del derecho procesal no es un fin en sí misma, sino que sirve como medio para hacer observar el derecho sustancial.”¹¹

Si bien el derecho procesal señala condiciones para la constitución, el desarrollo y la terminación del proceso, es decir, del medio de aplicación, el derecho sustantivo es el que proporciona la norma o el criterio para que el juzgador decida sobre el litigio. En este sentido, el autor citado afirma que “si el derecho procesal regula la forma y el orden exterior de las actividades que deben cumplirse para poner al órgano judicial en grado de proveer sobre el mérito, el contenido de la providencia de mérito (la sentencia) debe ajustarse al derecho sustancial (o sustantivo): lo que significa que el derecho sustancial, si en un primer momento se dirige a los individuos que antes y fuera del proceso deberían observarlo, en un segundo momento se dirige al juez que, en su providencia, debe aplicarlo.”¹²

La sentencia es el acto procesal por medio del cual el juzgador resuelve la controversia planteada y pone término normalmente al proceso. Como acto procesal, la sentencia se encuentra sujeta a normas de derecho procesal, que establecen los diversos requisitos que aquélla debe satisfacer; pero los fundamentos jurídicos de la sentencia, cuando ésta decide sobre el litigio, van a ser, precisamente normas o criterios de derecho sustantivo.

¹¹ CALAMANDREI, Piero, *Instituciones de derecho procesal civil*, tomo I, traducción de Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires, EJEA, 1973, página 367.

¹² *Ibidem*, página 370.

Al tener el derecho procesal un carácter instrumental respecto del derecho material o sustantivo, es claro que, por un lado, las características de este último influyen necesariamente en el primero; y que, por el otro, el propio derecho procesal debe adecuarse a dichas características, para que pueda lograr la aplicación efectiva del derecho sustantivo.

Como es evidente, ha sido la corriente del procesalismo la que ha venido a consolidar la autonomía de la ciencia del derecho procesal. Clariá Olmedo define al derecho procesal como "la ciencia jurídica que en forma sistemática estudia los principios y normas referidos a la actividad judicial cumplida mediante el proceso por los órganos del Estado y los demás intervinientes, para la afectiva realización del derecho sustantivo, organizando la magistratura con determinación de sus funciones para cada una de las categorías de sus integrantes, y especificando los presupuestos, modos y formas a observar en el trámite procesal."¹³

En esta definición se percibe una sobrevaloración de la "actividad judicial", a la que se coloca como objeto fundamental de la ciencia del derecho procesal. Se advierte una visión que privilegia la función "de los órganos del Estado" y subestima la de las partes, a las que se reduce, junto con los terceros, a "los demás intervinientes". También se deja en un segundo plano al proceso, al que se alude hasta el final, pese a que es el objeto principal de nuestra materia, el que le da precisamente el nombre.

Para Eduardo B. Carlos, "la ciencia del derecho procesal estudia el conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso, por cuyo medio el Estado, ejercitando la función jurisdiccional, asegura, declara y realiza el derecho".¹⁴

En esta definición se ubican de manera satisfactoria el proceso y la función jurisdiccional. Asimismo, se señalan las tres finalidades que puede tener el proceso respecto del derecho sustantivo: asegurarlo de manera provisional, a través de las

¹³ CLARIÁ OLMEIDO, Jorge A., *Derecho procesal*, Buenos Aires, 3ra. Edición, editorial Depalma, 1982, tomo I, página 11.

¹⁴ BELTRÁN, Carlos Eduardo, *Introducción al estudio del derecho procesal*, Buenos Aires, EJEA, 1959, página 29.

medidas cautelares; declararlo a través de una sentencia, para aquellos casos en que exista incertidumbre o debate sobre su interpretación; y realizarlo al dar cumplimiento a una sentencia constitutiva (por medio de la cual se crea una nueva situación jurídica o se modifica una anterior), o al ejecutar una sentencia de condena (que es la que ordena una conducta determinada a la parte demandada o inculpada).

Retomando las ideas expuestas con anterioridad, definimos al derecho procesal como la ciencia que estudia el conjunto de normas y principios que regulan tanto las condiciones conforme a las cuales las partes, el juzgador y los demás participantes deben realizar los actos que les corresponden, y por los que se constituye, desarrolla y termina el proceso; así como la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo.

En otro marco de ideas, la teoría general del proceso es la parte general de la ciencia del derecho procesal que se ocupa del estudio de los conceptos, principios e instituciones que son comunes a las diversas disciplinas procesales especiales.¹⁵

La teoría general del proceso es la parte general de la ciencia del derecho procesal. Por esta razón, quizá sea más exacto denominarla teoría general del derecho procesal, como la advirtió Alcalá-Zamora. El propio Carnelutti, uno de los pioneros principales de esta nueva disciplina, escribió: "Estoy seguro de no equivocarme al afirmar que la ciencia del derecho procesal no alcanzará su cima hasta que no se hayan construido sólidamente una parte general, en que los elementos comunes a cualquier forma de proceso encuentren su elaboración."¹⁶

El contenido de la teoría general del proceso está constituido por el conjunto de conceptos, principios e instituciones comunes a las diversas ramas especiales de la ciencia del derecho procesal.

¹⁵ Esta definición se basa en la de Alcalá-Zamora, para quien la teoría general del proceso es el "conjunto de conceptos e instituciones y principios comunes a las distintas ramas del enjuiciamiento." *La teoría general del proceso y la enseñanza del derecho procesal*, México, UNAM, 1974, tomo II, páginas 293-331.

¹⁶ CARNELUTTI, Francesco, *Sistema de derecho procesal civil*, traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo y Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires, UTET, 1944, tomo I, página 307.

En cualquier disciplina procesal se manifiestan estos tres conceptos: *la acción*, como derecho subjetivo procesal, poder jurídico o facultad que las personas tienen para promover la actividad del órgano jurisdiccional, con el fin de que una vez realizados los actos procesales correspondientes, resuelva sobre una pretensión litigiosa; *la jurisdicción*, como función que tienen determinados órganos del Estado para resolver conflictos de trascendencia jurídica, mediante determinaciones obligatorias para las partes y susceptibles de ejecución; y, en fin *el proceso*, como conjunto de actos que realizan las partes, el juzgador y demás sujetos que intervienen en el mismo, y que tienen como finalidad lograr la composición del litigio por medio de la sentencia.

En cuanto al proceso, es acertada la noción que ofrece Cipriano Gómez Lara, cuando afirma que debemos entender por proceso un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una Ley General a un caso concreto controvertido para resolverlo o dirimirlo.

Es decir, que la acción más la jurisdicción, más la actividad de terceros, dividida o adecuada en los trámites procedimentales previamente establecidos nos da como resultado el proceso. Es en efecto, un conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y de los terceros. Los primeros los representa la jurisdicción; los actos de las partes interesadas son la acción en su doble sentido, es decir, como actividad del actor y del demandado, y los actos de terceros son los actos de auxilio al Juzgador y a las partes, todos los que se ejercitan o desarrollan en las etapas procedimentales correspondientes previamente señaladas en la ley procesal, los que convergen y buscan el fin lógico de todo proceso, que es la sentencia. Los actos de terceros son los testimonios de los testigos o peritos y los actos de ayuda de los secretarios y auxiliares de la función jurisdiccional.

Por lo tanto, proceso es en el campo del derecho del trabajo, el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley Procesal del Trabajo, que realizan las partes, los

terceros y la Junta de Conciliación y Arbitraje, como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado.

Técnicamente debemos distinguir Proceso de Procedimiento, considerando a aquel como género y, al Procedimiento, como la especie; es decir, dentro del panorama laboral se encuentran señalados y diferenciados los distintos procedimientos legales existentes. El procedimiento en la forma concreta y determina la realización del proceso.

En todo proceso existe una secuencia u orden de etapas, desde su iniciación hasta el fin del mismo, pudiendo afirmarse con Alcalá Zamora: que todo proceso arranca de un presupuesto: el litigio, se desenvuelve a lo largo de un recorrido: el procedimiento, y persigue alcanzar una meta: la sentencia o el laudo, de la que se deriva un complemento que es su ejecución.

2.2 Derecho procesal del trabajo

Dadas las características de sui-géneris del derecho procesal del trabajo, se considera que esta rama de la ciencia jurídica procesal, debe ser ubicada dentro del derecho social, considerando éste como género y como especie el derecho procesal social o laboral.

De antemano se sabe que el derecho procesal laboral es diferente al derecho procesal civil, mercantil, penal, fiscal, etc., no sólo por sus peculiaridades naturales y por su proyección, sino también por las connotaciones especiales que tiene, como son entre otros la suplicia de la queja, la atención y defensa de los menores incapacitados y de las trabajadoras en los periodos de embarazo, entre otras.

El derecho procesal del trabajo es la disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo.

Para Mario de la Cueva, el derecho procesal del trabajo contiene el método que deben seguir los tribunales laborales “para cumplir la misión que les asignó la Declaración de Derechos Sociales de 1917, de decidir las controversias o conflictos entre el trabajo y el capital, de conformidad con los principios de la justicia social.” Para el tratadista mexicano, a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1969 y de sus reformas de 1979, “el derecho procesal del trabajo adquirió la función que le corresponde dentro de la idea general del derecho laboral: un derecho procesal de naturaleza social que ha superado una vez más la concepción individualista del derecho; un proceso que ya no quiere ser la contienda de las desigualdades por el triunfo del más fuerte y mejor armado, sino, de conformidad con su esencia, el camino para la búsqueda apasionada de la justicia social.”¹⁷

Dentro de ésta disciplina se distinguen tres tipos de normas que regulan el proceso del trabajo:

1. Las que se contienen en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo de 1969. De acuerdo con las bases establecidas en el apartado A, la Ley Federal del Trabajo señala la integración y competencia de los tribunales del trabajo y prevé los diversos procedimientos que se deben seguir ante los mismos. Estas normas se aplican fundamentalmente a los conflictos entre los empleadores privados y sus trabajadores; a los conflictos entre el capital y el trabajo. Por diversas circunstancias también se aplica a los conflictos entre ciertos organismos descentralizados y sus trabajadores.
2. Las que se contienen en el apartado B del citado artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963. Esta última, conforme a las bases previstas en el apartado B, establece la integración y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y regulan los procedimientos que se deben seguir ante el mismo. Estas normas se aplican principalmente a los conflictos entre los poderes federales y los

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Ob. Cit. Páginas 18 y 19.

empleados públicos. Sin embargo, por diversas circunstancias estas normas se aplican a los conflictos entre algunas empresas públicas (las instituciones de banca de desarrollo) o determinados organismos descentralizados (el ISSTE, Aeropuertos y Servicios Auxiliares, etcétera) y sus trabajadores.

3. Las que con base en lo previsto en la fracción V del artículo 116 constitucional, expidan los órganos legislativos de los Estados, para regular las relaciones de trabajo entre las autoridades estatales y municipales y los empleados públicos. Estas leyes, con vigencia dentro del territorio de cada Estado, deben contener también las reglas sobre la integración y competencia de los tribunales estatales de conciliación y arbitraje y sobre los procedimientos que deben seguirse ante los mismos.

Podemos señalar que, de estas tres clases de normas sobre el proceso del trabajo, las mencionadas en el numeral uno son las que tienen un mayor ámbito material, territorial y personal de aplicación, por lo que constituyen el derecho procesal del trabajo ordinario; al paso que las normas indicadas en los numerales dos y tres tienen mucho menor ámbito de aplicación, y vienen a constituir lo que comúnmente se denomina el derecho procesal del trabajo burocrático, que tiene un carácter especial frente al ordinario.

Por lo que se refiere a la legislación sobre el proceso del trabajo ordinario, debemos señalar que ha tenido una evolución similar a la de la legislación sobre el proceso mercantil. En efecto, el texto original del artículo 123 constitucional de 1917 establecía que competía a los órganos legislativos de las entidades federativas expedir las leyes sobre el trabajo, conforme a las bases contenidas en el propio artículo 123. Sin embargo, en 1928 se reformó este precepto constitucional para transferir la competencia para legislar en esta materia, al Congreso de la Unión. Con base en esta reforma constitucional se expidió, primero, la Ley Federal del Trabajo de 1931, después, la vigente de 1969 hasta llegar a la reformada en 1980.

No obstante el carácter federal de la Ley Federal del Trabajo, su aplicación no corresponde exclusivamente a las autoridades federales, sino también a las autoridades de las Entidades Federativas. El artículo 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución señala en forma limitativa aquellas ramas industriales y empresas cuyas relaciones de trabajo son de la competencia exclusiva de las autoridades federales. Las relaciones de trabajo de las ramas industriales y de las empresas que no se encuentran previstas en la citada fracción XXXI, son de la competencia de las autoridades de las Entidades Federativas. El señalamiento de las ramas industriales y empresas de la competencia de las autoridades federales, se encuentra contenido también en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del derecho procesal del trabajo ordinario, podemos enumerar los siguientes tipos de conflictos, a los cuales se les puede dar solución mediante la aplicación de las normas que integran aquél:

1. Los litigios individuales jurídicos, que surgen entre trabajadores y patrones determinados, sobre el cumplimiento o incumplimiento del contrato o la relación individual de trabajo o de las normas laborales aplicables.
2. Los conflictos colectivos jurídicos, que se originan entre sindicatos y patrones cuando controvierten sobre el cumplimiento o incumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley.
3. Los conflictos colectivos económicos, que son aquellos que surgen entre sindicatos y patrones, pero que, a diferencia de los conflictos colectivos jurídicos, no tienen por objeto la interpretación y aplicación de las normas laborales existentes previamente en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos ley, sino su modificación o creación.
4. Los conflictos sobre preferencia de derechos en los ascensos o movimientos en el escalafón. La doctrina tradicionalmente ha llamado a estos conflictos interobreros, pero esta expresión es inadecuada porque da a entender que el conflicto se manifiesta sólo entre dos obreros, lo cual no es exacto; en realidad, en estos conflictos la parte actora es un trabajador, pero la parte demandada se

integra tanto por el patrón y/o el sindicato, a quienes se demanda por haber otorgado un ascenso sin acatar las reglas escalafonarias, como por el trabajador beneficiado por el ascenso o movimiento, a quien se llama a juicio para que se le respete su garantía de audiencia.

5. Los conflictos intersindicales, o sea, los que se plantean entre dos o más sindicatos sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o sobre la administración de un contrato-ley.
6. Los conflictos entre trabajadores y sindicatos, surgidos con motivo de la aplicación de la "cláusula de exclusión por separación".

El derecho procesal del trabajo burocrático, tanto federal como local, normalmente no se prevén los conflictos colectivos económicos indicados en el punto tres.

Puede resumir que el derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia del derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales.

Para el maestro Trueba Urbina "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico o económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales."¹⁸

2.2.1 Proceso y procedimiento

En el estudio del procedimiento laboral hay que identificar los vocablos *proceso* y *procedimiento*, para así evitar que se empleen como sinónimos.

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho procesal del trabajo*, 2da. Edición, México, editorial Porrúa, 1982, páginas 181 a 196.

Eduardo Pallares nos da las siguientes definiciones: “*proceso*: en su acepción más general, la palabra *proceso* significa un conjunto de fenómenos, de actos o de acontecimientos que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación, continua con el *proceso jurídico*; es una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí por el fin u objeto que se quiere realizar con ellos. Y por último, nos habla del *procedimiento*: es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los tramites a que esta sujeto, la manera de sustanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con período de pruebas o sin él, y así sucesivamente.”¹⁹

Juan B. Climent Beltrán, comenta: “*proceso* es la serie de actos que se realizan por las partes y el juez para la composición del litigio; y *procedimiento* lo constituye el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso en su desarrollo, y no tiene una finalidad de efectos jurídicos. El jurista Climent continua diciendo el *proceso* atañe a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez y en tanto que el *procedimiento* concierne al orden externo que regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso...”²⁰

Para Marco Antonio Díaz León la palabra *proceso* “tiene como finalidad resolver jurisdiccionalmente en definitiva, mediante sentencia que adquiera la calidad de cosa juzgada, un litigio o conflicto de intereses sometido a la decisión del juzgador y el *procedimiento* puede ser de naturaleza administrativa, legislativa y no necesariamente jurisdiccional. Dentro de lo procesal se reduce a ser un conjunto de actos procesales coordinados entre sí y dirigidos ante un determinado objetivo...”²¹

Según la definición de Cipriano Gómez Lara, *proceso* es el “conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienen a la aplicación de una ley general a un caso concreto

¹⁹ PALLARES, Eduardo, *Derecho procesal civil*, 2da. Edición, editorial Porrúa, México, páginas 640.

²⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Elementos del derecho procesal del trabajo*, editorial Estinge, página 46.

²¹ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *La prueba en el proceso laboral*, editorial Porrúa, página 972.

controvertido para resolverlo o dirimirlo, y a su fórmula esquemática de que proceso es $A + J + A3ros = P$, nosotros le añadiríamos otra operación aritmética, la división, quedando de la siguiente forma: $A + J + A3ros / T. P. = P$; es decir, que la acción más la jurisdicción más la actividad de terceros dividida o adecuada en los trámites procedimentales previamente establecidos nos da como resultado el *proceso*.

Es en efecto, un conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y de los terceros. Los primeros los representa la jurisdicción; los actos de las partes interesadas son Acción en su doble sentido, es decir, como actividad del actor y del demandado, y los actos de terceros son los actos de auxilio al juzgador y a las partes, todos los que se ejercitan o desarrollan en las etapas procedimentales correspondientes previamente señaladas en la Ley Procesal Laboral, los que convergen y buscan el fin lógico de todo proceso, que es la sentencia o laudo. Los actos de terceros son los testimonios de los testigos o peritos y los actos de ayuda de los secretarios y auxiliares de la función jurisdiccional.²²

Miguel Borrell Navarro nos menciona al respecto: "*proceso* en el campo del derecho del trabajo, es el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la ley procesal del trabajo, que realizan las partes, los terceros y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado y asimismo, *proceso* y *procedimiento*, considerando a aquél como el género y al *procedimiento* como la especie; es decir, dentro de la panorámica global del *proceso* laboral, se encuentran señalados y diferenciados los distintos procedimientos legales existentes, y finaliza con el *procedimiento*: es la forma concreta y determinada de realización del proceso."²³

Por su parte, Francesco Carnelutti, considera al *proceso* como el conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter

²² BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis práctico y jurisdiccional del derecho mexicano del trabajo*, editorial Sista, 1992, páginas 452 a 454.

²³ *Ibidem*, página 459.

consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas...”²⁴

Otros procesalistas como Tena Suck Rafael e Italo Morales Hugo²⁵ también nos mencionan al respecto de estos dos vocablos que el *proceso* es la actividad jurídica de las partes y el juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa, y el *procedimiento* como la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

Derivado de lo anterior, podemos decir, que *proceso* es la vinculación que existe entre quienes forman parte de una controversia, como serían las partes, la autoridad y el resultado, es decir, la sentencia o laudo definitivo.

En este orden de ideas las partes tendrán la obligación de promover, a efecto de que no se quede estático el conflicto y se pueda llegar a la sentencia o laudo definitivo, la autoridad por su parte, atenderá todo lo relacionado con el conflicto y las partes que lo integran, hasta concluir con la sentencia o laudo.

El *proceso* de integra desde la presentación de la demanda hasta el fallo que dispone la autoridad, en materia laboral nos referimos a las partes como el actor y el demandado, la autoridad son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la sentencia definitiva es el laudo que la junta emite (sea este absolutorio, condenatorio, mixto, etc.).

El *procedimiento* es una serie de etapas o pasos a seguir para llegar a un objetivo concreto. En materia laboral el *procedimiento* lo entendemos como el conjunto de etapas del proceso, porque aquí intervienen las partes, la autoridad y un laudo definitivo.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, 3ra. Edición, editorial Porrúa, página 223.

²⁵ TENA SUCK, Rafael e Italo Morales Hugo, *Derecho procesal del trabajo*, editorial Trillas, páginas 17 y 18.

2.2.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado "A", fracción XX, dispone que los conflictos de trabajo, serán resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales se integrarán por un representante del gobierno e igual número de representantes patronales y del trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra sectorizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y opera en toda la República Mexicana únicamente por lo que hace a las empresas, actividades y ramas industriales, señaladas en la fracción XXXI del artículo y apartado constitucional ya citado y reiteradas en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, así como en el 528 del mismo ordenamiento legal.

Hay una Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y una de la misma clase en cada Estado de la República y les corresponde a las ramas industriales, actividades o empresas no asignadas en el ámbito Federal, es decir, las no señaladas en el dispositivo constitucional ya comentado y en los expresados artículos de la ley laboral; en otras palabras, su ámbito de competencia se encuentra bien delimitado. Al respecto el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en su Octava Época sostiene:

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, COMPETENCIA DE LAS ESPECIALES DE LA, PARA CONOCER DE CONFLICTOS SUSCITADOS FUERA DE SU JURISDICCION. Si de conformidad con el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, a las Juntas especiales establecidas fuera de la capital de la República, les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, aun cuando el trabajador manifieste en su demanda laboral que el lugar donde prestó servicios, la celebración del contrato y el domicilio del tercer perjudicado fueron en distinta entidad, no por ello corresponde forzosamente conocer del conflicto a la Junta de esa jurisdicción, puesto que de acuerdo con la parte final del invocado precepto, cuando así convenga a los intereses del trabajador, puede éste acudir directamente para dirimir el conflicto, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de su domicilio.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988, página 374.

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos del trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, según lo expresado en el dispositivo 123 fracción XXXI constitucional, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas; mientras que a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje 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 respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, Quinta Época, señala en las siguientes tesis que:

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de los conflictos de trabajo individuales o colectivos.

Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte HO. Tesis: 1018, página. 711.

NOTA: Esta tesis es de gran valor histórico porque sienta las bases de la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la siguiente, se examina su naturaleza por el más alto tribunal del país.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No son tribunales especiales porque no han sido instituidas para conocer de determinado negocio, sino de todos aquellos para los cuales les dan competencia, tanto el artículo 123 constitucional como las leyes reglamentarias del trabajo, que los Estados dicten.

Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte HO, Tesis: 1021. página. 712.

NOTA: Esta tesis tiene importancia histórica, pues examina la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y además data de la época en que las legislaturas de los Estados concurrían con el Congreso de la Unión en la expedición de las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional.

Para el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito, la competencia de las Juntas es la siguiente:

JUNTAS, COMPETENCIA DE LAS, PARA CONOCER DE DEMANDAS DE PATRONES CONTRA TRABAJADORES. Al dotar la fracción XX del artículo 123 constitucional, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de facultades para resolver las cuestiones de trabajo, ello implica que dichas autoridades son las únicas competentes para decidir los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, entre los que deben contarse aquellos en los que los patrones deduzcan acciones en contra de sus trabajadores, en vía de reconversión, cuyos reclamos están íntimamente ligados a la relación de trabajo, deriven o tengan su fundamento en la misma.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IX, Mayo de 1992, página 459.

Además de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federal, la Ley Federal del Trabajo considera otras que, por regla general sólo tienen función conciliatoria. El artículo 600, alude a las Federales de Conciliación, pero cabe aclarar que de hecho, actualmente no las hay.

En cuanto a las Juntas de Conciliación Locales, son reguladas básicamente por los artículos 601 a 603 de la ley citada. En otro modo excepcional, las Juntas de Conciliación también pueden practicar legalmente el arbitraje, cuando lo reclamado no excede del monto de tres meses de salario, según el artículo 603, en relación con el 600 fracción IV de la ley laboral.

Es importante resaltar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales de derecho, y no están obligados a sujetarse al derecho común, por lo que su naturaleza es diferente, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala:

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No son tribunales de derecho, y por lo mismo, no están obligadas, al pronunciar sus laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios.

Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte HO. Tesis: 1020, página 712.

NOTA: Los artículos 686, 840, 841, 842, 848 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, han vuelto obsoleta esta tesis, aunque tiene importancia histórica.

En otra tesis de carácter histórico, el máximo tribunal del país señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades netamente administrativas, pero que tienen atribuciones de carácter judicial tal y como la dispone nuestra ley suprema y al respecto dice:

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Son autoridades esencialmente administrativas; mas no por ello dejan de tener atribuciones de carácter judicial, en los casos que la Constitución señala, y disponiéndolo así ésta, no se puede sostener que se vulnere el principio de división de los Poderes, que estatuye el artículo 49 de la misma Constitución.

Fuente: Apéndice al Tomo XXXVI. Tomo: . Tesis: 431, página 771.

NOTA: La presente tesis no fue reiterada como vigente, según los acuerdos a que llegó la Comisión Coordinadora encargada de los trabajos para la publicación del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995.

En resumen, las Junta de Conciliación y Arbitraje, tanto Federal como Local, son organismos de impartición de justicia laboral con la competencia y alcance bien definidos tal y como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

2.3 Conciliación

Dadas las definiciones hechas por los autores en cuanto al proceso y procedimiento, llegamos así al procedimiento laboral, en especial al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reguladas en el Título XIV, capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo.

Las etapas de dicho procedimiento se encuentran reguladas en el artículo 875 que expresa: "La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación.
- b) De demanda y excepciones.
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente."

Analizando cada una de estas conforme al orden que representan tenemos que:

La conciliación es la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que disienten a cerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales se trata de entablar un pleito contra la otra.²⁶ Para el jurista Rafael Caldera la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento.²⁷

Rafael Tena Suck e Italo Morales Hugo nos comentan "conciliación es en primer término un procedimiento con propósitos amigables en virtud del cual, cada parte del litigio es solicitada para que acepte una transacción o avenimiento; y en segundo lugar, su objeto es evitar el juicio con todas sus consecuencias legales".²⁸

Para la Organización Internacional del Trabajo la conciliación es una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las

²⁶ PALLARES, op., cit., supra nota 19, páginas 167 y 168.

²⁷ TENA, op., cit., supra nota 25, página 151.

²⁸ Ibidem, página 152.

partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o una solución adoptada de común acuerdo.²⁹

Para Miguel Bermúdez Cisneros la conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que pueda establecerse un acuerdo.³⁰

Dado lo anterior, la etapa de conciliación busca avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo respecto al conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar el litigio.

Durante el desarrollo las partes sólo tienen pretensiones; jurídicamente no existe una declaración que determine a quién le asiste el derecho, de ahí que pueda proponerse el arreglo, sin caer en la *transacción* de que hablan algunos autores del derecho laboral, ya que esta figura no puede existir en nuestra materia, porque de acuerdo con la ley las prerrogativas de los trabajadores son irrenunciables, y nadie tiene nada al momento de plantear el conflicto. Siendo un requisito procesal se debe evitar que en forma autocompositiva la realicen las partes; es más, la invitación se hace para que la conciliación se intente en cualquier estado del procedimiento resultando un tanto difícil para aquel quien exhorta, quien los invita a la conciliación; debido a que en ocasiones las partes piensan que la autoridad tiene algún interés en el asunto, motivo por el cual intentan arreglarlo, además de que hay casos en que los abogados no ubican al trabajador ni al patrón, por lo que la autoridad trata en lo posible de centrar a ambos.

Luego, es de forma tradicional que la conciliación la liguemos por razones ideológicas a las cuestiones laborales. La denominación de los tribunales del trabajo como Juntas de Conciliación y Arbitraje y la constante referencia a un cuerpo de conciliadores que actúan en el campo de las autoridades administrativas del trabajo, nos lleva en primer término a esta referencia procesal, porque como nos lo ha expresado Eduardo J. Couture en términos sencillos "aun cuando la justicia de conciliación y avenimiento pertenece a

²⁹ BERMÚDEZ, CISNEROS, Ob., Cit., supra nota 6, página 18 y 19.

³⁰ *Ibidem*, página 67.

la tradición germánica y a la justicia medieval en la cual el juez actuaba con el propósito de dirimir una controversia con la solución que a él parecía equitativa, ha sido forma constante en el derecho procesal del trabajo la penetración de esta segunda forma de justicia. No era otra la intención de los Conseils de Prud' hommes, forma incipiente de la magistratura del trabajo en la legislación napoleónica, modalidad que continúa ocupando un primer plano en el derecho moderno".

En el proceso laboral ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, que debe ser intentado en forma permanente por los tribunales de trabajo durante todo el desarrollo del proceso e inclusive por las procuradurías de la defensa del trabajo a las cuales se ha facultado para intentar soluciones amistosas en los conflictos que se les plantean, según el artículo 530 la Ley Federal del Trabajo. El proceso conciliatorio conduce a evitar un proceso futuro, de duración y resultados no previsibles, según el artículo 865 en relación con el artículo 600 fracción I y II del ordenamiento legal citado.

Las Juntas de Conciliación, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al presentarse cualquier tipo de reclamación, deberán intentar la celebración de pláticas conciliatorias entre las partes, a quienes exhortará para que procuren llegar a un arreglo que ponga término a sus diferencias. De llegar las partes a un acuerdo ahí concluye el juicio laboral y mediante convenio que se levante para tal efecto se deja constancia de la solución adoptada y de los actos tendientes a su ejecución. Con relación a lo anterior la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente opinión:

CONCILIACION, AUTORIDAD COMPETENTE PARA CONOCER DE ESE PROCEDIMIENTO. Las bases contenidas en el artículo 123 constitucional y particularmente su fracción XX, resultarían notoriamente contrariadas si se permitiera al actor escoger la autoridad que a su juicio debiera ejercitar la función conciliatoria, como si se tratara de una competencia prorrogable y sujeta a la voluntad de las partes, como es la competencia por razón de territorio; lo que no sucede tratándose de la competencia funcional, que por ley se asigna a cierta autoridad de determinado lugar, por ser para ella más fácil y más eficaz el desarrollo de la función que expresamente se le encomienda. De otro modo dejaría de observarse el derecho de igualdad entre las partes, y en muchos casos, éstas no

podrían concurrir personalmente, sino por medio de su representante, casi siempre incapacitado para conciliar. La realización de la conciliación fuera del lugar del trabajo, constituiría un serio obstáculo para conseguir el objeto que el legislador persiguió con ella, obstáculo que, tratándose de lugares demasiado alejados, como sucede especialmente en las Juntas de jurisdicción federal, llegaría a privar de defensa en muchos casos a los interesados, hasta en el arbitraje que inmediatamente y sin demora se siguiera; no se llevaría a efecto la función conciliatoria por la autoridad capacitada, como lo sería la del lugar, a la que el legislador la encomendó de manera especial, y en fin, no se ejercitaría la conciliación en la forma y términos en que la ley la reglamenta, como condición necesaria y previa para que pueda continuar el arbitraje.

Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte HO, Tesis: 987. página 690.

De igual forma, el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Quinto circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito expresan lo siguiente:

CONCILIACION. LAS PLATICAS EN ESTA ETAPA NO AUTORIZAN A PRESUMIR LA RELACION LABORAL. La conciliación es una fase previa al juicio sin que su resultado prejuzgue sobre si existe o no la relación de trabajo, ya que no es posible determinar que por el hecho de entablar pláticas se presuma que hay relación; más aun si se toma en cuenta que tal situación pugna con la naturaleza de los juicios que es donde se define a quién asiste derecho de acuerdo a las alegaciones vertidas y las pruebas exhibidas.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988, página 190.

CONCILIACION, SI PUEDEN PRODUCIR EFECTOS RECLAMABLES EN AMPARO LAS DECISIONES QUE LAS JUNTAS TOMAN EN LA ETAPA DE. No es cierto que por ser esencialmente conciliatorias las funciones de la Junta en la etapa de referencia, las decisiones que en la misma adopte, sea que admita o deseche la impugnación de la personalidad del compareciente tachado, carecen de efectos que puedan reclamarse en el juicio de garantías, dado que de acuerdo con la secuencia de la audiencia, prevista por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, si el patrón no estuviere bien representado, no habrá propiamente

audiencia conciliatoria, sino que se tendrá a aquél por ausente o inconforme con todo arreglo, hecho lo cual, el actor tiene derecho a que la audiencia continúe, ahora en la etapa de demanda y excepciones, con todas las ventajas procesales que derivan de la falta de concurrencia de su contraparte, en los términos previstos por los artículos 878, 879, 880, 881 y relativos del mismo ordenamiento laboral. Por otra parte, una vez reconocida la personalidad controvertida, tal reconocimiento tendría que seguir surtiendo efectos en las etapas procesales subsecuentes, dado que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones, por disposición de la misma ley, en su artículo 848.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: III, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1989, página 212.

CONCILIACION. ES IMPROCEDENTE EL AMPARO CONTRA EL ACUERDO RELATIVO A TENERLA POR FRACASADA. Respecto del acuerdo pronunciado por la Junta en la etapa de conciliación del juicio laboral sin la comparecencia de la demandada el juicio de amparo es improcedente, toda vez que tal acto no tiene sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación, pues en cualquier momento del juicio pueden aquéllas proponer el arreglo conciliatorio que a su interés convenga, por tanto en este aspecto la demanda es improcedente de conformidad con los artículos 73, fracción XVIII en relación con el 114, fracción IV de la Ley de Amparo, interpretado este último a contrario sentido.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIV, Julio de 1994, página 504.

Además, la conciliación también tiene lugar en forma obligatoria en los procedimientos especiales, en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica y en el procedimiento de huelga. Los primeros son de índole muy variada pues se contraen a controversias derivadas: a) del incumplimiento de obligaciones que contraen patrones extranjeros cuando contratan los servicios de trabajadores mexicanos para laborar fuera del país; b) de convenios celebrados entre patrones y trabajadores para proporcionar a éstos habitaciones; c) reconocimiento de antigüedades; d) terminación o suspensión colectiva de las relaciones de trabajo; e) revisión de los reglamentos interiores de trabajo; f) pago de indemnizaciones en caso de muerte de un trabajador a consecuencia

de un riesgo profesional, y g) cuando se trata de implantar nueva maquinaria que traiga como consecuencia la reducción de personal. En todos es obligatoria la celebración de una audiencia de conciliación en la que se procurará avenir a las partes, ya que la índole de los conflictos permite evitar el proceso. Éste se continúa cuando no es posible la avenencia pero en la práctica se ha observado que un gran número de casos se resuelven en la forma conciliatoria.

En cuanto a los conflictos de naturaleza económica, que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio y para tal propósito tienen facultad para intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto artículos 900 y 901 de la Ley Federal del Trabajo. Y por lo que corresponde al procedimiento de huelga, una vez entregado al patrón un emplazamiento a huelga, la Junta deberá citar a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga; audiencia que podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez artículos 926 y 927.

La Ley Federal del Trabajo regula la etapa conciliatoria en su artículo 876 y expresa: "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un acuerdo conciliatorio;
- III. Si las partes llegarán 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;

- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sólo vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.”

Si bien, la ley enmarca como debe llevarse a cabo el desarrollo de la etapa conciliatoria en la práctica es diferente y opera de la siguiente forma:

Con relación a la fracción I del artículo anteriormente citado, tenemos que en la práctica comparecen los apoderados como el propio actor y demandado, con ello se evita que la autoridad tome preferencias sobre alguna de las partes en conflicto, o simplemente que exista desconfianza en los representantes.

En cuanto a la fracción II, es una especie de formulismo el exhorto que hace la junta a las partes, porque interviene la Junta con un criterio poco ortodoxo y en contra del trabajador al incitar a que negocie sobre un criterio contrario a la Ley Laboral y sobre un 50 por ciento de los tres meses que le corresponden, entre otras cosas;³¹ aun cuando en otras tantas ocasiones la Junta suele esmerarse para que el conflicto se termine mediante esta figura.

La fracción III, nos conlleva a la firma de un convenio por las partes y que una vez aprobado éste por la autoridad tendrá la fuerza de un Laudo, para así evitar que la controversia se vuelva a dar sobre las mismas acciones.

³¹ La indemnización comprende: tres meses de indemnización constitucional. Art. 50, fracción III de la LFT: 20 días por año de servicios prestados. Art. 50, fracción II de la LFT; prima de antigüedad a razón de 12 días de salarios por año de servicios prestados (o el doble del salario mínimo de la zona geográfica que le corresponda si sus ingresos fueron mayores a dicha cantidad). Art. 162 y 486 de la LFT. Los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización. Las indemnizaciones se calculan en base al salario diario integrado. Art. 84 de la LFT.

Dentro del esquema que nos plantea la fracción IV, tenemos que no es sólo una vez la suspensión de esta audiencia y mucho menos que se reanude a los ocho días siguientes; en el primer caso, la Junta suspende a petición de las partes por más de una ocasión, considerando que ambas partes necesitan un poco más de tiempo para llegar a un acuerdo; en cuanto a la segunda, las Juntas, por las cargas de trabajo que se presentan se ven imposibilitadas para cumplir con el requisito de los ocho días y el término lo prorrogan con relación a su agenda.

La fracción V tiende a ser el origen de la continuidad del procedimiento laboral, ya que haciéndose imposible un arreglo, la Junta esta en la obligación de pasar a la siguiente etapa que es la de demanda y excepciones.

Finalmente, la fracción VI nos indica el procedimiento a seguir por la Junta cuando las partes no concurren a la etapa de conciliación y es que se les tiene por inconformes con todo arreglo. Los acuerdos a que los abogados de actor y demandado lleguen no tendrán validez alguna, porque en esta etapa la conciliación la llevan las partes y es que éstas deben presentarse personalmente.

Es importante considerar lo que al respecto señala Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera con relación al artículo 876 de la Ley Laboral, ya que para ellos es contraria a los intereses de los trabajadores y dicen: "El precepto que se comenta incurre en fallas técnicas y es contraria a la realidad; es inconstitucional que se le impida a las partes estar asesoradas por su representante o abogado en el periodo conciliatorio. Además esta medida es contraria a los intereses de los trabajadores"³²

La conciliación es obligatoria al ser una de las etapas del procedimiento laboral como se desprende del artículo 875 ya citado, si se omitiera esta etapa implicaría una violación al procedimiento y la nulidad de las actuaciones posteriores.

³² TRUEBA URBINA, Alberto, Jorge Trueba Barrera, *Ley federal del trabajo, comentarios, pronuario, jurisprudencia y bibliografía*, editorial Porrúa, 1996.

Es importante hacer referencia a las cualidades que debe tener el conciliador. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo³³ pueden señalarse las siguientes:

- a) Independencia e imparcialidad.
- b) Dedicación.
- c) Experiencia en relaciones humanas.
- d) Trato cordial y amistoso
- e) Conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo.
- f) Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información

En resumen, para que una conciliación sea verdaderamente eficaz debe existir el profesionalismo de aquel que concilia, tener una conducta imparcial para con las partes, hablando en forma clara, darles confianza a fin de que expresen sus pretensiones, ubicando a cada uno en el lugar que ocupa, hay quienes concilian por medio de pláticas con cada una de las partes escuchando sus pretensiones y la forma de expresarlo, de este modo el conciliador podrá darse cuenta del animo que existe para el arreglo, invitando al dialogo tomando en cuenta las circunstancias del caso.

2.4 Demanda y excepciones

La demanda es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión -expresando la causa o causas en que intente fundarse- ante el órgano jurisdiccional, y con el cual inicia un proceso y solicita una sentencia o laudo favorable a su pretensión.

La demanda³⁴ es el acto fundamental con el que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante el juzgador. Conviene distinguir con

³³ RODRÍGUEZ AMÉRICO, PIÁ, *La solución de los conflictos laborales*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1985, páginas 11-44.

³⁴ En el derecho romano, la demanda tuvo una evolución que la caracterizó primero como un acto verbal e informal y después escrito y formal. Así en la etapa de las legis acciones, la demanda era oral y privada: el actor se trasladaba personalmente con el demandado y lo invitaba (in ius vocatio) a que se presentara con él ante el magistrado. La

claridad entre acción, como facultad o poder que tienen las personas para provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales a fin de que resuelvan sobre una pretensión litigiosa; pretensión, o reclamación específica que el demandante formula contra el demandado, y demanda, que es el acto concreto con el que el actor inicia el ejercicio de la acción y expresa su pretensión o reclamación contra el demandado. Esta distinción la resume Guasp en los siguientes términos: "Concedido por el Estado el poder de acudir a los tribunales de justicia para formular pretensiones (derecho de acción), el particular

iniciación del proceso tenía lugar con la editio actionis, es decir, con la especificación que el actor hacía de la acción de la cual se quería servir. En el periodo de la extraordinaria cognitio, se conservó la invitación privada del actor al demandado, pero ya no de carácter oral, sino a través de una litis denuntiatio escrita. Por último, en el derecho justinianeo, en lugar de la litis denuntiatio, se introdujo el libellum conventionis, que era un documento escrito que contenía una exposición sucinta de la pretensión del actor y de su fundamento; en él, se precisaba la acción. Este documento era entregado al magistrado, el cual lo comunicaba, por medio de un funcionario llamado executor, al demandado, junto con la invitación a comparecer. El demandado contestaba a través del libellus contradictorius.

Es en el derecho español medieval donde se utiliza la expresión demanda, la cual es objeto de detalladas reglamentaciones, desde las leyes de Estilo hasta las Siete Partidas. En este sentido, Alcalá-Zamora sostiene que la expresión demanda tiene, en castellano, "el mismo origen e idéntico alcance procesal que sus equivalentes en francés e italiano; pero mientras en el lenguaje usual de España, ella y el verbo demandar casi nunca se emplean en la acepción de interrogar o preguntar, en Italia y en Francia conservan este significado, incluso en el área del proceso (por ejemplo: preguntas a partes, testigos o peritos), y por consiguiente, al vincularse entre nosotros a la idea de interpelación jurisdiccional, adquiere una precisión y una especificidad que en los otros idiomas latinos le falta".

En el Derecho Procesal Civil, por regla general, la demanda debe ser formulada por escrito y en ella se deben expresar todos los elementos que señala el artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, los cuales conciernen a los sujetos, al objeto del proceso y al procedimiento mismo que se inicia. Por lo que se refiere a los sujetos, en la demanda se debe precisar: 1) el tribunal ante el que se promueve; 2) el nombre del actor y la casa que señale para oír notificaciones; y 3) el nombre del demandado y su domicilio.

Con relación al objeto del proceso, en la demanda se deben indicar los siguientes elementos: 1) el objeto u objetos que se reclamen con sus accesorios, es decir, la pretensión específica que tenga el actor contra el demandado (declarativa, constitutiva o de condena: objeto inmediato o directo), así como el bien o bienes sobre los que recaiga dicha pretensión (objeto mediato o indirecto); 2) el valor de lo demandado; 3) los hechos en que el actor funde su pretensión, y 4) los fundamentos de derecho, procurando citar los preceptos legales o los principios jurídicos aplicables. Con estos cuatro elementos se especifica la petitum (la pretensión) y la causa petendi (la causa de la pretensión).

Por último, por lo que concierne al procedimiento mismo que se inicia, en la demanda se deben señalar: 1) la clase de juicio que se trata de iniciar, es decir, la vía procesal en la que se promueve, y 2) los puntos petitorios, es decir, el resumen de las peticiones específicas que se formulan al juez con relación a la admisión de la demanda y al trámite que deberá dársele posteriormente. Estos dos últimos requisitos no se exigen expresamente en el citado artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, pero se encuentran implícitos en el ordenamiento procesal.

Aparte de estos requisitos del contenido del escrito de demanda, éste debe hacerse acompañar de los documentos que fundan o justifican dicha demanda los que acreditan la personería jurídica de quien comparece a nombre de otro y las copias de la demanda y documentos anexos, las cuales deberán entregarse al demandado, al momento del emplazamiento, artículos 95 y 96 del mismo ordenamiento legal citado.

Desde el punto de vista del documento en el que se contiene la demanda, se pueden distinguir cuatro grandes partes de ésta, a saber: 1) el proemio, que contiene los datos de identificación del juicio: sujetos del proceso, vía procesal, objeto u objetos reclamados y valor de lo demandado; 2) los hechos, es decir, la enumeración y narración sucinta de los hechos en que pretende fundarse el actor; 3) el derecho, o sea la indicación de los preceptos legales o principios jurídicos aplicables, a juicio del actor, y 4) los puntos petitorios.

Por excepción, el Código de Procedimientos Civiles permite que la demanda se presente verbalmente o "por comparecencia personal", en los juicios sobre controversias familiares, ante los juzgados de lo familiar, según el artículo 943 del mismo Código, y en los juicios de mínima cuantía ante los juzgados mixtos de paz, artículo 20, fracción I, del título especial de la justicia de paz del Código de Procedimientos Civiles.

Las consecuencias de la presentación de la demanda son las siguientes: 1) interrumpir la prescripción si no lo está por otros medios; 2) señalar el principio de la instancia, y 3) determinar el valor de las prestaciones exigidas, cuando no pueda referirse a otro tiempo, artículo 258 del mismo Código.

puede reclamar cualquier bien de la vida, frente a otro sujeto distinto, de un órgano jurisdiccional (pretensión procesal), iniciando para ello, mediante un acto específico (demanda), el correspondiente proceso, el cual tendrá como objeto aquella pretensión".

En materia laboral, Miguel Bermúdez Cisneros define a la demanda como la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.³⁵

Trueba Urbina afirma que la demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones.³⁶

En realidad la demanda es simplemente el punto de partida del proceso y, en estricto sentido, el vínculo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención, frente a un tercero.

En cuanto al contenido de la demanda, a diferencia del artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en la Ley Federal del Trabajo no existe un precepto específico que regule, de manera sistemática, los requisitos que debe reunir la demanda. Tratando de recoger el contenido de diversos y dispersos artículos de la ley laboral, podemos señalar que, en los procesos individuales y colectivos de carácter jurídico, la demanda se reitera en dos momentos distintos: primero, en forma escrita, al iniciarse el procedimiento, y después, en forma verbal, una vez iniciado el procedimiento y terminada la fase de conciliación, en la etapa de "demanda y excepciones", dentro de la llamada audiencia de "conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas", según lo expresan los artículos 871 y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo. En estos procesos, la demanda debe reunir por lo menos los siguientes requisitos:

- 1) Nombre y domicilio del actor, artículo 739 del ordenamiento laboral;

³⁵ Cfr. BERMÚDEZ, op., cit., supra nota 6, página 67.

³⁶ Cfr. DE BUEN, op., cit., supra nota 24, página 223.

- 2) Nombre y domicilio del demandado o ubicación de la empresa, establecimiento, oficina o último local o lugar de trabajo, artículos 712 y 739;
- 3) Prestaciones específicas que reclame el actor, artículo 685;
- 4) Hechos controvertidos en que se funde, artículos 685 y 872;
- 5) Derechos; y
- 6) Puntos petitorios, artículo 878, fracción II.

Al escrito de demanda, la parte actora debe acompañar los documentos que acrediten la personería, artículos 691, 692, 693, 695 y 696 y el número de copias suficientes para emplazar al demandado o a los demandados, y puede adjuntar las pruebas en que funde la pretensión expresada en su demanda, artículo 872.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a subsanar las deficiencias de las demandas presentadas por los trabajadores, cuando no incluyan todas las prestaciones que por ley les deben corresponder, de acuerdo a la pretensión que hayan formulado y con base en los hechos expuestos.

Para las demandas en los conflictos de naturaleza económica, el artículo 903 del ordenamiento laboral establece los siguientes requisitos:

- 1) Nombre y domicilio del actor y los documentos que acrediten su personería;
- 2) Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
- 3) Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

A la demanda, el actor deberá acompañar los siguientes documentos:

- 1) Los que tiendan a demostrar la situación económica de la empresa y la necesidad de las medidas que se solicitan;
- 2) La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas con indicación de sus nombres, empleos, salarios y antigüedad;
- 3) Un dictamen pericial sobre la situación económica de la empresa;

- 4) Las pruebas adecuadas para justificar sus pretensiones; y
- 5) Las copias para emplazar a la contraparte, artículo 904 de la ley de la materia.

Por último, la Ley Federal del Trabajo para los Trabajadores al Servicio del Estado autoriza a la parte actora a presentar su demanda por escrito o "verbalmente por medio de comparecencia, según el artículo 128. Los requisitos que debe contener la demanda, en todo caso, son los siguientes:

- 1) Nombre y domicilio del demandante;
- 2) Nombre y domicilio del demandado;
- 3) Objeto de la demanda;
- 4) Relación de los hechos; e
- 5) Indicación del lugar en el que puedan obtenerse las pruebas que el actor no pudiere aportar directamente.

A la demanda deberán acompañarse las pruebas de que disponga el actor y los documentos que acrediten la personería, artículo 129 de la ley antes citada. La demanda como etapa procedimental sólo le concierne a la parte actora y tiene su antecedente jurídico en el artículo 878 fracciones I y II de la Ley Laboral que a la letra dicen: "La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanará las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento."

En la práctica, las fracciones anteriores son manejadas de la siguiente forma:

Con relación a la primera fracción, no es el Presidente de la Junta el que hace la exhortación, sino el auxiliar, o bien un secretario de acuerdos que se encuentre en ese momento observando el desarrollo de cada etapa; por lo que respecta a la segunda fracción, el término ratificar significa que el actor dejará su escrito inicial en el estado que se encuentra, o bien, puede modificar, ampliar precisando los puntos petitorios.

Si el actor no comparece se tendrá por ratificado de oficio el escrito inicial de demanda. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Lo que implica la aceptación de los hechos de la demanda, que pueden desvirtuarse mediante los alcances de las pruebas en contrario; sin embargo, no es obstáculo para que necesariamente deba perderse el juicio por excepciones inoportunas, ya que las Juntas deberán analizar íntegramente todas las constancias de autos y resolver lo procedente, todo ello según el artículo 879 de la Ley Laboral.

En cuanto a las excepciones, a reserva de desarrollar más a fondo este tema en el capítulo III, solamente destacare dos significados:

- 1) En primer término, con la expresión excepción³⁷ se designa, con un sentido abstracto, el poder que tiene el demandado para oponer, frente a la pretensión del actor, aquellas cuestiones que afecten la validez de la relación procesal e impidan un pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión (cuestiones procesales), o aquellas cuestiones que, por contradecir el fundamento de la pretensión, procuran un pronunciamiento de fondo absoluto (cuestiones sustanciales). Este significado abstracto de la excepción, como poder del demandado, corresponde al significado abstracto de la acción, como poder jurídico del actor para plantear pretensiones ante el órgano jurisdiccional, con el objeto de que éste, una vez

³⁷ La exceptio se originó en la etapa del proceso por fórmulas del derecho romano, como un medio de defensa del demandado. Consistía en una cláusula que el magistrado, a petición del demandado insertaba en la fórmula para que el juzgador, si resultaban probadas las circunstancias de hecho alegadas por el demandado, absolviera a éste, aun cuando se consideraba fundada la intención del actor. La posición de la exceptio en la fórmula era entre la intención y la condemnatio.

cumplidos los actos procesales necesarios, resuelva sobre dichas pretensiones. Y así como al considerar la acción en su significado abstracto no se alude a la pretensión concreta que se hace valer a través de aquella, igualmente al referirnos a la excepción en su sentido abstracto -como genérico poder del demandado-, no tomamos en cuenta la cuestión o cuestiones que el demandado plantea contra la pretensión, o su curso procesal, del actor.

- 2) En segundo término, con la expresión "excepciones" se suelen designar las cuestiones concretas que el demandado plantea frente a la pretensión del actor, con el objeto de oponerse a la continuación del proceso, alegando que no se han satisfecho los presupuestos procesales (excepciones procesales), o con el fin de oponerse al reconocimiento, por parte del juzgador, de la fundamentación de la pretensión de la parte actora, aduciendo la existencia de hechos extintivos, modificativos o imperativos de la relación jurídica invocada por el demandante (excepciones sustanciales). En este sentido concreto, se suele hablar más de excepciones que de excepción.

La ley laboral las acoge en el artículo 878 fracciones III, IV y V que a la letra dicen:
"La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

- 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.”

El artículo 756 de la Ley de 1970, establecía que si las partes no concurrían a la audiencia de demanda y excepciones, debería archivar el expediente hasta nueva promoción. Con la reforma procesal no ocurre esta circunstancia, ya que la demanda se insiste y se ratifica de oficio ante la incomparecencia del actor.

La contestación de la demanda, no es otra cosa que afirmar, negar un hecho, o bien, negar en parte y aceptar otra, pudiendo hacer cualquier aclaración sobre uno de los puntos que contenga el libelo.

En cambio las excepciones³⁸ se oponen a las pretensiones, hechos y derechos en que esta formulada la demanda, la ley no precisa las excepciones ni de fondo, ni de forma, sin embargo, no debemos por ninguna causa confundirlas con la contestación, otro punto importante y que suele confundirse con las excepciones debido a que la ley no expresa ningún significado son las defensas, las cuales las podríamos ir integrando en cada punto que se conteste de la demanda, pues como su nombre lo indica es una protección contra lo dicho, un medio que se hace valer durante el procedimiento, mientras las excepciones sólo tienen efectos en la contestación.

Armando Porras López establece la diferencia basándose en las siguientes razones: a) La defensa es el género en tanto que la excepción es la especie; de ahí que se diga que toda excepción es defensa pero no toda defensa es excepción; b) La excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumplan con ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o detenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, como cuando se trata de recusar al Juez; c) En cuanto al procedimiento la excepción siempre se ejercita dentro de cierto tiempo fatal según sea la naturaleza del juicio; en tanto que la

³⁸ El concepto real de excepciones es el principal derecho del demandado a defenderse de las acciones del actor. O como lo decía Ulpiano, la excepción no es más que una acción que el reo ejercita contra el actor.

defensa se puede ejercitar en cualquier tiempo dentro del procedimiento hasta antes de citar para la sentencia o el laudo.³⁹

2.5 Ofrecimiento y admisión de pruebas

La palabra *ofrecimiento* proviene de la voz latina offerre que significa prometer, obligarse uno a dar, hacer o decir algo, así como presentar o dar a alguien alguna cosa, y *ofrecimiento probatorio* no es otra cosa que uno de los actos de petición de las partes, o sea, de aquellos que tienen por objeto determinar el contenido de una pretensión procedimental con la que inician el desalojo de una de las cargas que gravitan sobre ellas o, en el caso específico la de demostrar los hechos del proceso. El *ofrecimiento probatorio*, como aquel acto de petición por el cual se manifiesta la voluntad de las partes, en forma oral o escrita, de cumplir con la carga de la prueba mediante la solicitud de que sean admitidos y desahogados los medios que estimen conducentes para demostrar sus pretensiones y excepciones.

El ofrecimiento, pues, es una proposición formal e indefectible que hacen las partes al juzgador de un medio de probar, para que se admita, desahogue y valore, todo ello conforme a la ley.

Para el procesalista Miguel Bermúdez Cisneros el ofrecimiento de pruebas es el acto procesal mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas, es el que corresponde a lo que Carnelutti llamaba la disponibilidad de la prueba, Según él, no basta que las pruebas existan, sino que es necesario, además, que las partes y el tribunal puedan disponer de ellas, es decir, presentarlas en el juicio para que sirvan de base a la sentencia y la normación del mismo.⁴⁰

³⁹ CORDOVA ROMERO, Francisco, *Desahogo procesal del trabajo*, editorial Trillus, México 1995, páginas 68 a 73.

⁴⁰ BERMUDEZ, op., cit., supra nota 6, página 141.

El objeto del ofrecimiento son las pruebas que las partes proporcionan, pero no todo lo que se ofrezca como medio probatorio es aceptada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que sean admitidas, las mismas no deben de ser contrarias a la moral y al derecho, que no pretendan acreditar hechos ya probados, el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo nos muestra cuales son los medios de prueba que se pueden ofrecer, siendo los siguientes:

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

Al ofrecer las partes sus pruebas, cada una debe estar relacionada con los hechos materia de la litis, o sea, solamente aquellos puntos que se formaron de la demanda y la contestación a la misma, como se aprecia en el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo; en tanto, en el artículo 778 y 780 nos enmarca, en el primero de ellos, que las pruebas deben ofrecerse en la misma audiencia, salvo cuando se trate de hechos supervivientes o que tengan el fin de probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos; mientras que el segundo, enmarca que las pruebas deben de acompañarse de los elementos necesarios para su desahogo.

Los únicos sujetos que pueden ofrecer pruebas son las partes en el juicio, es decir, actor y demandado, siendo ellos los que oponen las pretensiones y excepciones, y siendo ellos los que también tienen y deben de probar.

Marco Antonio Díaz León, nos menciona al respecto: "son sujetos del ofrecimiento probatorio, sólo las personas legitimadas por la ley para proponer al juzgador su desahogo, en el proceso de los medios de probar que estime pertinentes conforme a derecho."⁴¹

Dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, nos encontramos con otro aspecto interesante, que son las objeciones, que integra la forma en que cada una de las partes objeta la prueba de su contraria por carecer, a su criterio, de los requisitos señalados en ley, o bien, por no estar ofrecida conforme a derecho, tales objeciones sirven al juzgador en el momento de la admisión de pruebas para desechar aquellas que no tengan relación con la litis.

La palabra admisión tiene en derecho procesal un sentido igual al que posee en el lenguaje común, significa, por lo mismo admitir, dar entrada, aceptar o recibir, sea alguna promoción de las partes, alguna alegación o tesis sostenidas por ellas, así lo considera Eduardo Pallares.

Ciertamente el vocablo admisión, del verbo latino *admittere*-recibir o dar entrada, nos lleva a que se le comprenda como actos y tramites previos en que se decide, apreciando aspectos de forma o motivos de legalidad, si ha lugar o no a que se incorporen los medios de convicción propuestos por el litigante.

La admisión no es otra cosa que aceptar las pruebas de las partes sin que esto implique admitirlas todas y cada una de estas, es decir, el juzgador auxiliar en cada una de las Juntas, tiene la facultad de desechar aquellas pruebas que no cumplan con los requisitos establecidos por la ley o bien que afecten la moral y las buenas costumbres, la admisión sólo tolera para su desahogo los medios de probar que sean propuestos legalmente.

Se debe entender que la admisión se encuentra a cargo única y exclusivamente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que es quien tiene el poder de decidir si admite o

⁴¹ DÍAZ, op. cit., supra nota 21, página 987.

desecha alguna prueba, siendo el que resuelve y controla el proceso como arbitro y autoridad sobre las partes.

Al respecto, el artículo 779 de la Ley Laboral señala: "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentales, expresando el motivo de ello.

CAPÍTULO III

LA ACCION Y LA EXCEPCION

3.1 La acción

La palabra acción tiene su origen en la expresión latina *actio*, lo que era un sinónimo de *actus* y aludía, en general a los actos jurídicos. Este significado original era muy amplio, pues podía aplicarse a cualquier acto jurídico. Sin embargo, en el primer periodo del proceso civil romano se denominaron *legis actiones* (actos o acciones de la ley) a determinados actos solemnes establecidos en la ley que se debían cumplir para obtener la realización de un juicio y la decisión sobre un punto controvertido.⁴²

Durante el segundo periodo del proceso civil romano –llamado del procedimiento formulario o *per formulas*–, la *actio* tuvo también diversos significados. Entre otros, se llegó a identificar con la fórmula misma, es decir, con la instrucción escrita en la que el magistrado designaba al juez que debía continuar conociendo del litigio, ahora en la fase *in iudicio*, y en la que fijaba los elementos con base en los cuales el juez debía emitir su decisión, condenando o absolviendo al demandado.

Posteriormente la palabra *actio* dejó de ser utilizada para designar el aspecto exterior del acto, como era la fórmula, y pasó a ser empleada para aludir a una parte del contenido de esta última: “el derecho que el actor (hacia) valer contra el demandado.”⁴³ Este último significado, como veremos más adelante, fue precisamente el que sirvió de base para la teoría que identificó la acción con el derecho subjetivo sustancial reclamado en juicio.

⁴² SCIALOJA, Vittorio, *Procedimiento civil romano*, traducción de Santiago Sentis Melendo y Mariano Ayerra Redin, Buenos Aires, EJEA, 1954, páginas 105 y 106.

⁴³ *Ibidem*, página 97.

La acción en materia procesal presenta orígenes remotos. En la antigua Roma se le estudió dentro de los tres diversos periodos del procedimiento civil romano: 1) La época de acciones de la ley (754 antes de cristo hasta la mitad del siglo II antes de cristo).⁴⁴ 2) La época del procedimiento formulario (que data de la segunda mitad del siglo II antes de cristo y subsiste hasta el siglo III de la era cristiana).⁴⁵ 3) El procedimiento extraordinario (del siglo III, después de cristo hasta Justiniano y su codificación, 529-534 de nuestra era).⁴⁶

⁴⁴ En el estadio primario (acciones de la ley) la acción se dice que eran declaraciones solemnes, acompañadas de gestos rituales (tanto el término *actio* como el verbo *agere*, posiblemente, no era empleado cuando se habla del proceso en el sentido general de 'obrar' o 'hacer alguna cosa', sino más bien, en la especial de representar una pequeña ficción dramática, cual es el teatro) que el particular pronuncia y realiza, por lo general, ante el magistrado, con el fin de proclamar un derecho que se le discute o de realizar un derecho plenamente reconocido (Arangio-Ruiz, Vincenzo, *Las acciones en el derecho privado romano*, páginas 14 a 18). De allí que las acciones se dividieran en declarativas (*legis actio sacramenta, per iudicis arbitrive postulationem* y *per conditionem*) y ejecutivas (*legis actio per manus iniectionem* y *per pignoris captionem*).

⁴⁵ Con ulterioridad, en el periodo formulario, las fórmulas, antes exclusivas del conocimiento del Colegio de los Pontífices, se divulgan, se multiplican y se despozan un tanto del rigorismo formalista previo, para ser adaptadas a las necesidades crecientes de un explosivo pueblo romano.

Sin embargo, sin la menor duda, es la conocida y longeva concepción de Celso, la que ha tenido mayor impacto y permanencia en la elaboración de la definición de acción procesal, así el derecho de perseguir en juicio lo que se nos debe (*nchil aliud actio, quam ius quod sibi debeat iudicio persequendi*, D. 44-7-51) se irradia por extensas latitudes, y todavía algunas legislaciones trasnochadas y autores positivistas que los toman como base de sus argumentaciones y comentarios, la conservan a pesar de su obsolescencia, como lo demuestra el que la tradición de usar el título de acciones arranca de la Instituta de Gayo, que trata del derecho procesal en el cuarto y último libro, *De actionibus* (Margadant, Guillermo F., *El derecho privado romano*, p. 140).

Algunos autores objetaban la definición de Celso en vista de que 'lo que se nos debe' no involucraba a los derechos reales; objeción que pretendió eludir el famoso romanista, fundador de la Escuela Histórica del Derecho, Federico Carlos de Savigny al recordar que si se introdujeron en el derecho romano algunas acciones en rem, a las que se les distingue con el nombre de *petitio*. Estas observaciones se eliminan siglos más tarde al agregar los glosadores a la definición de Celso, 'lo que se nos debe o lo que nos pertenece'.

⁴⁶ Una de las corrientes más difundidas sobre la naturaleza jurídica de la acción procesal, es la doctrina tradicional, que tiene entre sus destacados sostenedores al referido Savigny, el que estima a la acción como el derecho que nace de la violación de un derecho subjetivo y como el ejercicio del derecho material mismo, al argumentar que si no existe un derecho sustancial no puede haber su violación y si no hay violación, el derecho no puede revestir la forma especial de una acción.

Dentro de esta vertiente monolítica (que confunde y funde en uno solo; el derecho sustantivo con el derecho de accionar) hay que mencionar a Bernardo Windscheid, quien en 1856 había de sostener una celeberrima polémica con Theodor Mütter.

En esa época se hacía referencia a una *Klagerecht*, que era un concepto no privatista, de un derecho dirigido al Estado a través de los órganos jurisdiccionales.

Para Windscheid la *actio* era el derecho material que con su violación adquiere una fase que es el *Anspruch* o pretensión, entendida como la afirmación de que uno es titular de un derecho. La acción significa tener una pretensión reconocida por el derecho. La acción es un derecho a la eliminación de la violación.

El propio autor alemán desconoce la existencia del *Klagerecht*, ya que según él, hablar de acciones en lugar de derechos es una falsificación, ya que pertenecen al derecho procesal y no al derecho sustantivo.

En el otro extremo de la polémica, se hallaba Mütter, quien con sus argumentos puede ser considerado como el iniciador de otra de las importantes posturas acerca de la esencia de la acción procesal, o sea, la doctrina de la autonomía de la acción.

Para Mütter con la violación del derecho el lesionado no tiene una pretensión particular a la eliminación de esa violación, sino un derecho público dada la prohibición de la autotutela a la concesión de la tutela del Estado (la acción) un derecho autónomo para obtener una sentencia favorable (idea a la que se adherirán Wach y Kisch). El Estado tiene el derecho público a la eliminación de la violación contra el violador mismo.

Es, luego, acción y derecho sustancial no son idénticos pues sus obligados son distintos.

Actualmente, la palabra acción tiene numerosos significados, aún circunscribiéndola al campo del derecho procesal. Esta multiplicidad de significados y la gran cantidad de teorías que, sobre todo a partir de la segunda mitad del siglo XIX, se han venido formulando para tratar de precisar la naturaleza de la acción, dificultan de manera muy considerable su explicación. Para tratar de esclarecer este concepto fundamental del derecho procesal, es necesario, en primer término, precisar los significados actuales de la palabra acción, la cual tiene en el derecho procesal, cuando menos tres acepciones distintas:

Wach aduce que la acción procesal no emana de la realizabilidad, accionabilidad o de la pretensión compulsiva del derecho subjetivo material, sino que es independiente y público, se dirige al Estado y contra el adversario procurando la tutela estatal, aunque no puede ser ejercida por cualquiera, de allí que se alude una teoría de la acción como un derecho concreto a la tutela jurídica por medio de una sentencia favorable.

Plotz y Degenkolb un poco más tarde, apuntalan varios de los criterios sustentados por Mütter, al rechazar la idea del Anspruch de Windscheid y al confirmar la idea de la autonomía de la acción procesal respecto del derecho sustancial. La acción es un derecho abstracto de todo sujeto hacia el Estado para ser oído en vía legal, que emana del proceso y mediante el proceso, se desenvuelve como un derecho a la sentencia.

Hay que recordar que otro de los argumentos contundentes contra la doctrina tradicional estriba en la posibilidad de ejercitar la acción procesal sin tener algún derecho sustancial, como en los clásicos ejemplos de las obligaciones naturales o del 'no nacido' derecho de crédito derivado de deudas de juegos de azar ilícitos, en los que se pone en movimiento, se activa al órgano jurisdiccional, sin un previo basamento de un derecho material.

Todavía más, si al resolverse la controversia judicial se otorga la victoria, supongamos al demandado y legalmente no se reconoce el derecho sustancial alegado por el actor, quien, empero, puso en activo al órgano de juzgamiento por tener esa potestad procesal; dicho en otro giro, tuvo acción mas no razón o base sustancial.

En contraste, el demandado que aparentemente no tenga acción (se sostiene que la acción es única), también provocó la actividad jurisdicente, que al final se le otorga o reconoce la razón.

Muchas exposiciones más han intentado fundamentar la naturaleza jurídica de la acción procesal, entre las que sobresalen las de Chioyenda (la acción como derecho autónomo potestativo); Kohler (como un derecho de personalidad); Couture (como una forma del derecho constitucional de petición); Kelsen (que sobrepone la acción al derecho subjetivo, si no hay acción no hay derecho sustancial); Coviello (facultad de invocar la autoridad del Estado para la defensa de un derecho con dos estadios: potencialidad y actuación); etc.

Las más modernas y sólidas concepciones de la acción procesal se inclinan a calificarla como un derecho abstracto de obra procesal de carácter público, cívico, autónomo, para pretender la intervención gubernamental a través de la prestación de la actividad jurisdiccional y lograr una justa composición del litigio planteado (Carnelutti, Hugo Rocco, Alfredo Rocco, Liebman, Calamandrei).

Por otro lado, estas avanzadas ideas sobre la acción procesal como potestad dinámica atacante del actor, deben trasplantarse a la fuerza procesal del demandado, que tiene una función procesal antitética, de defensa, con un titular diverso y generalmente con cronología posterior a la acción.

El Código de Procedimientos Civiles de 1932, conservaba en el Título primero, "De las acciones y excepciones", capítulo I, "De las acciones", artículo 1°, texto tradicionalista, "El ejercicio de las acciones civiles requiere:

- I. La existencia de un derecho;
- II. La violación de un derecho o el desconocimiento de una obligación, o la necesidad de declarar, preservar o constituir un derecho;
- III. La capacidad para ejercitar la acción por sí o por legítimo representante; y,
- IV. El interés en el actor para deducirla.

Falta el requisito del interés siempre que no pueda alcanzarse el objeto de una acción, aun suponiendo favorable la sentencia".

Este texto fue reformado, según la publicación del Diario Oficial del 10 de enero de 1986, bajo la siguiente forma:

"Artículo 1°. Sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga interés contrario.

Podrán promover los interesados, por sí o por sus representantes o apoderados, el Ministerio Público y aquellas cuya intervención esté autorizada por la Ley en casos especiales."

La nueva redacción no toma en consideración los antiguos requisitos (se puede tener acción sin ser titular de un derecho material, de un derecho sustantivo) y toma como modelo con algunos cambios el artículo 1° del Código Federal de Procedimientos Civiles de mayor actualidad que el distrital y con directrices que ampliamente lo superan.

1. En primer lugar, se le utiliza como sinónimo del derecho subjetivo material que trata de hacerse valer en juicio. En este sentido, es común que la parte demandada afirme, al contestar la demanda, que la parte actora "carece de toda acción a ejercitar", es decir, que no tiene derecho subjetivo material que reclama en juicio.⁴⁷ En el mismo sentido, los juzgadores suelen expresar, en los puntos resolutive de sus sentencias, que "el actor no probó su acción", fórmula tradicional con la que indican que dicha parte no demostró tener el derecho subjetivo material que alego en el juicio.
2. La palabra acción también suele ser usada para designar la pretensión o reclamación que la parte actora o acusadora formula en su demanda o en su acusación. La pretensión es la reclamación concreta que la parte actora hace contra la parte demandada, en relación con algún bien jurídico. Es "lo que pide" el actor en su demanda o el acusador en su acusación. En este segundo sentido, es común que se hable de acción fundada o infundada, de acción reivindicatoria, de acción de pago de pesos, de acción de condena, etcétera.
3. Por último, la acción también es entendida como la facultad (o el derecho público subjetivo) que las personas tienen para promover la actividad del órgano jurisdiccional, con el fin de que, una vez realizados los actos procesales correspondientes, emita una sentencia sobre una pretensión litigiosa. Esta facultad o derecho se tiene con independencia de que la parte que lo ejerza tenga o no razón; de que sea o no fundada su pretensión. Aún en los casos en que el juzgador dicte una sentencia desestimatoria de la pretensión de la parte actora, ésta ejerció su derecho de acción, pues promovió el juicio y la actividad del órgano jurisdiccional, llevo a cabo los actos procesales que le correspondían y, finalmente, obtuvo una sentencia sobre una pretensión litigiosa, aunque dicha resolución haya sido adversa a sus intereses.

⁴⁷ Esta mera negación del derecho subjetivo material alegado por el actor, es conocida como "excepción de falta de acción", o, como también se le llama en latín, *exceptio sine actione agis*. No tiene, sin embargo, carácter de verdadera acción. OVALLE FAVEJA, José, *Derecho Procesal Civil*, México, Harla, 1990, páginas 77 a 80.

Se puede afirmar, en términos generales, que estos tres significados de la palabra acción corresponden a la evolución de las diversas teorías sobre la acción. Sin embargo, debemos aclarar, por un lado, que esta evolución ha sido más compleja que el mero deslinde de estos tres significados; y, por el otro, que el predominio del último significado en la doctrina, no excluye el uso que todavía se hace del primero y del segundo en la legislación, en la jurisprudencia, en el lenguaje forense e, incluso, eventualmente en la propia doctrina.

Una de las definiciones que mejor expresa la opinión predominante en la doctrina iberoamericana sobre la acción, es la de Clariá Olmedo. Para el destacado procesalista argentino, "la acción procesal es el poder de presentar y mantener ante el órgano jurisdiccional una pretensión jurídica, postulando una decisión sobre su fundamento, y en su caso la ejecución de lo resuelto".⁴⁸

Esta es, sin duda, una de las mejores definiciones de la acción, porque recoge, en forma breve y precisa el contenido fundamental de la acción. No obstante, conviene aclarar que la acción no es sólo un "poder", una "potestad", una "facultad" o una "posibilidad jurídica". Estimamos, de acuerdo con el pensamiento de Liebman, que la acción es un verdadero derecho subjetivo procesal, pues si bien confiere a la parte actora la facultad de promover la actividad del órgano jurisdiccional para que, seguido el proceso correspondiente, emita una sentencia sobre la pretensión expresada en la demanda o en la acusación, también impone al órgano jurisdiccional, cuando cumple los requisitos o condiciones, el deber de dar trámite a la demanda o a la acusación, de llamar a juicio a la contraparte, de cumplir con los actos del proceso, de dictar la sentencia y, en su caso, ordenar su ejecución.

El hecho de reconocer a la acción su naturaleza de derecho subjetivo procesal, no debe traer como consecuencia que se vuelva a confundir el derecho de acción con el derecho subjetivo material que se reclama en ejercicio de aquél. La separación de ambos conceptos fue quizá la principal contribución de la polémica Windscheid-Muther. Si

⁴⁸ CLARIÁ OLMEIDO, Jorge A., *Derecho procesal*, Buenos Aires, editorial Depalma, 1982, tomo I, página 11.

bien ambos derechos tienen carácter subjetivo, el de la acción es procesal y el que se pretende hacer valer mediante el ejercicio de ésta es material o sustancial. El objeto y la dirección de ambos también es distinta: mientras que el derecho subjetivo material tiene por objeto una prestación de la contraparte, la acción, en cambio, tiende a provocar la actividad del órgano jurisdiccional; el primero se dirige hacia la contraparte, y tiene naturaleza privada, social o pública, según la materia de que se trate; la acción se dirige hacia el órgano jurisdiccional del Estado, y tiene por ello siempre naturaleza pública.⁴⁹

De acuerdo con estas ideas, podemos definir la acción como el derecho subjetivo procesal que se confiere a las personas para promover un juicio ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de éste sobre una pretensión litigiosa y, lograr, en su caso, la ejecución forzosa de dicha resolución.

Este derecho de promover un juicio o proceso comprende tanto el acto de iniciación del proceso (la acusación o consignación en el derecho procesal penal, o la demanda en las demás disciplinas procesales), los actos que correspondan a la parte actora para probar los hechos y demostrar el fundamento jurídico de su pretensión, así como para impulsar el proceso hasta obtener la sentencia y eventualmente su ejecución. Este derecho también incluye los actos de impugnación de las actuaciones o las resoluciones adversas a los intereses del actor.

3.2 Elementos de la acción

La doctrina es uniforme al considerar que la acción tiene los tres siguientes elementos:

1. La causa eficiente de la acción, o sea el interés jurídico.
2. El objetivo, es decir, la causa de pedir (pretensión).

⁴⁹ LIEBMAN ENRICO, Tulio, *Manuale di diritto processuale civile*, Milán, Giuffrè, 1980, tomo 1, página 132.

3. Los sujetos: sujeto activo o actor, a quien corresponde el poder de obrar, y sujeto pasivo o demandado, frente al cual corresponde el poder de obrar.

El interés jurídico si es un requisito esencial de la acción, tal como lo prevén el artículo 1º del Código Federal de Procedimientos Civiles y el precepto de igual número del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. El artículo 2º de los mismos Códigos, Federal y del Distrito Federal, fijan la procedencia de la acción en juicio, independientemente de que se exprese su nombre o no. De ahí deriva la exigencia o exigencias del actor sobre el demandado. La expresión es la siguiente:

“Artículo 1º. Sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga el interés contrario.

Podrán promover los interesados, por sí o por sus representantes o apoderados, el Ministerio Público y aquellos cuya intervención este autorizada por la Ley en casos especiales.” (CPCDF)

“Artículo 1º. Sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga el interés contrario.

Actuarán, en el juicio, los mismos interesados o sus representantes o apoderados, en los términos de la Ley. En cualquier caso los efectos procesales serán los mismos, salvo prevención en contrario.” (CFPC)

“Artículo 2º. La acción procede en juicio, aún cuando no se exprese su nombre, con tal de que se determine con claridad la clase de prestación que se exija del demandado y el título o causa de la acción.” (CPCDF)

“Artículo 2º. Cuando haya transmisión, a un tercero, del interés del que habla el artículo anterior, dejará de ser parte quien haya perdido el interés, y lo será quien lo haya adquirido.

Esas transmisiones no afectan el procedimiento judicial, excepto en los casos en que hagan desaparecer, por confusión substancial de intereses, la materia del litigio.” (CFPC)

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido que “siendo el interés un requisito esencial para el ejercicio de la acción, si aquél falta, ésta no puede ejercitarse y el juzgador puede, aún de oficio, abstenerse de estudiarla, por ser de orden público el cumplimiento de los requisitos requeridos para el ejercicio de la acción.

Para Liebman, el interés para actuar consiste en “la relación de utilidades existente entre la lesión de un derecho, que ha sido afirmada, y el proveimiento de tutela jurisdiccional que viene demandado.” Por ello, con toda razón, el último párrafo del artículo 1º del CPCDF, en la versión anterior a la reforma del 10 de enero de 1986, disponía que “falta el requisito del interés siempre que no pueda alcanzarse el objeto de una acción, aún suponiendo favorable la sentencia.”

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha entendido al interés para actuar como “la necesidad de obtener la ventaja protegida por la ley mediante los órganos jurisdiccionales del Estado, de modo que sin la intervención de éstos, sufriría un daño el titular del derecho. Surge esta necesidad no sólo cuando hay un estado de hecho contrario al derecho,... sino también cuando... existe un estado de hecho que produce incertidumbre sobre el derecho, y que es necesario eliminar mediante la declaración judicial para evitar las posibles consecuencias dañosas.

En consecuencia, el interés jurídico que se exige como requisito para que proceda el ejercicio de la acción, normalmente consiste en la relación que debe existir entre la situación de hecho contraria a derecho o el estado de incertidumbre jurídica que afecte a la parte actora y la necesidad de la sentencia demandada, así como en la actitud de ésta para poner fin a dicha situación o estado.

En cuanto a la pretensión, así como la doctrina ha distinguido claramente entre la acción y el derecho subjetivo material, también ha hecho lo propio con la acción y la pretensión. Para Carnelutti, la pretensión es "la exigencia de subordinación del interés ajeno al interés propio." Con anterioridad, Windscheid aclaró que había utilizado la expresión pretensión jurídica "para designar la dirección personal del derecho, en virtud de la cual se le exige algo a una persona determinada,"⁵⁰

Para Couture, la pretensión "es la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela jurídica y, por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva. En otras palabras -aclara el procesalista uruguayo-: la autoatribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándola pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica."

Jaime Guasp fue más lejos en la definición de la pretensión y dio a ésta un alcance mayor del que realmente tiene. Para el procesalista español, "la pretensión procesal, por su estructura, es una declaración de voluntad por la cual una persona reclama a otra, ante un tercero supraordinario a ambas, un bien de la vida, formulando en torno al mismo una petición fundada, esto es, acotada o delimitada, según los acontecimientos de hecho que expresamente se señalen." Con una definición tan desproporcionada, Guasp intentó, por un lado, sustituir el concepto de acción por el de pretensión, y, por el otro, erigir a esta última como "concepto definidor de la función procesal" (el proceso como instrumento de satisfacción de pretensiones) y como "objeto del proceso."⁵¹

La definición de Guasp es desproporcionada porque incluye en la pretensión, que es sólo la reclamación que una parte formula contra la otra, el fundamento de hecho de la misma. Esto es inexacto, porque una cosa es la pretensión y otra su fundamento. El simple hecho de reconocer que existen pretensiones infundadas o sin fundamento confirma la independencia de estos dos conceptos. La pretensión puede existir independientemente de que tenga o no un fundamento. Con toda razón, Ramírez Arcila

⁵⁰ WINDSHEID, Bernard, *Polémica sobre la acción*, Réplica al Dr. Theodor Muther, Buenos Aires, EJE, 1974.

⁵¹ GUASP, Jaime, *La pretensión procesal*, Madrid, 2da. Edición, editorial Civitas, 1981, páginas 85 y 85.

ha escrito, parafraseando al propio autor hispano, que éste ha hipertrofiado el concepto de pretensión.

La pretensión es la petición o reclamación que formula la parte actora o acusadora, ante el juzgador, contra la parte demandada o acusada, en relación con un bien jurídico. Cuando la pretensión se hace valer ante el juzgador, ella es un elemento de la acción, que se expresa precisamente en el primer acto con que ésta se ejerce: la demanda o la acusación.

En estos actos, la parte actora o la parte acusadora señala su petición o reclamación específicas contra la otra parte. La pretensión va a quedar expresada en estos actos iniciales, pero la acción continuará ejerciéndose hasta que se dicte sentencia y ésta se ejecute.

En la demanda o en la acusación la parte actora no se debe limitar a expresar lo que pide de la contraparte, sino que normalmente debe señalar también el fundamento de su petición (causa petendi). Este fundamento comprende los hechos y las disposiciones jurídicas que invoca la parte actora o la parte acusadora en apoyo a su pretensión.

En cuanto a los sujetos, tenemos que de la derivación del interés jurídico y de la pretensión solamente puede ejercitarlo quien se sienta agraviado o lesionado en algún interés, (el sujeto activo) siempre y cuando se cumplan con las formalidades que se enmarquen.

El sujeto activo o actor, como también se le conoce, debe tener características propios inherentes de poder obrar, debe de existir un daño, para que sobre éste se ejerza la acción y la pretensión. El sujeto pasivo o demandado, es aquél de quien se exige la restitución del bien dañado, porque sobre él se va a obrar sin titubeo alguno. El juzgador tomará en cuenta la existencia del sujeto pasivo, su responsabilidad y el alcance que se le deba dar.

La relación entre sujeto activo y sujeto pasivo es fundamental, ninguno de los dos puede faltar en la relación jurídica, la existencia de ambos es indispensable por las características que cada uno de ellos presenta a la hora de actuar.

Clasificación de las acciones

Las acciones, atendiendo a la naturaleza del derecho material que se ejercita, pueden ser reales, personales y mixtas. Tomando en consideración lo que pide el actor, se dividen en de condena, declarativas, constitutivas, modificativas, cautelares y ejecutivas.

Referidas al tiempo durante el cual pueden ser deducidas, son prescriptibles e imprescriptibles. En cuanto a su enajenabilidad son transmisibles e intransmisibles.

Respecto a su abdicación son renunciables e irrenunciables. Por lo que toca a la materia pueden ser mercantiles, civiles, penales, fiscales, laborales, etcétera. Por su naturaleza del objeto del derecho, son mobiliarias e inmobiliarias.

Según pretendan ejercer el derecho de propiedad o de posesión son petitorias o posesorias. En atención a su vida propia o dependiente de otra, son principales y accesorias. Por lo que hace a la posición, en juicio, de los sujetos, pueden ser principales o reconventionales. Por lo que ve al titular del derecho, son directas y oblicuas. Finalmente, habida cuenta de su compatibilidad, pueden ser contradictorias.

3.3 La acción en el derecho del trabajo

La acción laboral, a raíz de las ideas expuestas de la acción, encontramos importantes coincidencias, lo que sirve para probar la relación que guarda el derecho del trabajo con otras ramas del derecho y particularmente con el llamado derecho común, pero también hay características muy propias del derecho del trabajo.

En primer término, es aplicable al derecho procesal del trabajo el concepto de acción en general, con la salvedad de que, además de estar elevado su ejercicio al rango de garantía individual por el artículo 8° de la Constitución, tiene protección especial en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 de la Ley Suprema.

En cuanto a lo demás, su ejercicio no está sujeto a formalidades especiales. Es el sentir del artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

De aquí deducimos que la acción procede en juicio aun cuando no se exprese su nombre, con tal de que se determine con claridad cuál es la causa de la pretensión que se exige al demandado. La acción puede ser ejercitada por propio derecho o por medio de un representante legal.

Las acciones, por la naturaleza del derecho material que está en juego, son personales, pues son de esta naturaleza las que se ejercitan para obligar al demandado a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Según el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, cuando un trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional y sus accesorios, como consecuencia de un despido injustificado, pretende que la Junta obligue al patrón demandado al cumplimiento de la obligación de dar.

Si el trabajador, con la opción que le otorga el mismo artículo 48, con vista al despido demanda la reinstalación, es decir, el cumplimiento del contrato, su pretensión es obtener un laudo que constriña al patrón a cumplir con una obligación de hacer.

Por último, en el supuesto de que un trabajador promueva una providencia cautelar de "arraigo", la acción que ejercita es de no hacer, pues su intención es la de que la Junta

conmine al demandado para que no se ausente u oculte. (Artículo 857 fracción I del ordenamiento legal citado).

Atendiendo al pedimento del actor, las acciones laborales pueden ser de condena, pues tienden, a veces, a obtener un laudo destinado a ser cumplido o ejecutado en los términos del artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados entre las Juntas."

Otras veces son declarativas, lo que acontece cuando se pretende obtener, con la eficacia de la cosa juzgada, la declaración de la existencia de un derecho; tal es el caso de la determinación de beneficiarios en los fallecimientos por riesgo de trabajo, según lo expresa el artículo 503 fracción V de la Ley Laboral.

Pueden ser también constitutivas cuando tienen por objeto modificar o extinguir una relación de derecho; esta acción ejercita el sindicato cuando busca la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, tal y como lo señala el artículo 426 de la ley que expresa: "Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica."

Por parte del patrón tendríamos la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos. Aquí se plantea una reducción de personal (artículo 439 de la Ley).

Ambas suelen ser medidas cautelares; lo son cuando intentan conseguir una resolución provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial, como en el caso de los secuestros (embargos) provisionales.

Desde otro punto de vista, las acciones son prescriptibles según el contenido de los siguientes artículos 516, 517, 518, 519 y 520 de la Ley Federal del Trabajo que expresan:

“Las acciones de trabajo prescriben en un año, contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.” Artículo 516 de la LFT.

“Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.” Artículo 517 de la LFT.

“Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.” Artículo 518 de la LFT.

“Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.” Artículo 519 de la LFT.

“La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido la tutela conforme a la Ley; y
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.”
Artículo 520 de la LFT.

Respecto a la renunciabilidad, es cierto que el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo se señala que: “Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.”

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que: “Como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo sólo señalan como irrenunciables los derechos expresamente consagrados en la Ley, se concluye que respecto de aquellos derechos que tengan una fuente distinta a la legislación y deriven del contrato de trabajo, sea éste individual o colectivo, no rige el principio de irrenunciabilidad; y en esa forma, aún cuando el trabajador demuestre que al firmar un recibo finiquito no le habían cubierto determinadas prestaciones que no tienen más fuente que el contrato de trabajo, ello no implica la nulidad del finiquito, pues no se trata de derechos irrenunciables.” Informe 1968. Cuarta Sala, página 35.

En cuanto a la materia, es indudable que las acciones que nos ocupan tienen el carácter de laboral.

Tomando en consideración el derecho de posesión, son posesorias las acciones de que se vale un trabajador que pretende conservar la posesión de una casa habitación proporcionada por el patrón en ocasión del trabajo, según el artículo 152 de la Ley Laboral.

En consideración a su vida propia o dependiente de otra, será principal la acción deducida para lograr el pago de indemnización, y accesoria la demanda de pago de salarios caídos.

En el derecho procesal del trabajo pueden darse también las acciones reconventionales, pues nada impide, por ejemplo, que un patrón demandado por el pago de la indemnización por despido injustificado, contrademande el pago de alguna suma de dinero que le adeude el trabajador.

Asimismo, se dan las acciones principales y oblicuas. La acción principal se da cuando lo ejercita la persona física o moral a quien le compete de una manera inmediata, por ejemplo, la firma de un contrato colectivo de acuerdo con el artículo 387 de la Ley Laboral; estaremos en presencia de una acción oblicua cuando deduzca la acción quien, sin ser titular del derecho de cuya aplicación se trate, tiene interés jurídico en el negocio; es el caso de los terceros interesados a que se refiere el artículo 690 de la Ley de la materia.

Finalmente, tenemos las acciones contradictorias que son aquellas de las que el ejercicio de una de ellas invalida el de la otra. Quien demanda el mismo tiempo el pago de la indemnización por despido y la reinstalación, ejercita acciones contradictorias. Demandar el pago de la indemnización equivale a estar de acuerdo con el despido, aunque se considere injusto; y pretender la reinstalación es oponerse al despido. Dado lo anterior, no pueden demandarse al mismo tiempo las consecuencias de una disolución, que se acepta, de la relación de trabajo, y el cumplimiento de dicha relación.

Si un trabajador reclamó 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 cuál 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.

Lo relativo a las acciones contradictorias pierde interés práctico en el Derecho Procesal del Trabajo, pues difícilmente se presentarán atento a lo dispuesto por el artículo 873 de la Ley Laboral que a la letra dice: "El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de

demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

De ahí, lo difícil de que se presente alguna acción contradictoria en materia laboral, al menos que la Junta Especial o el Pleno no lo perciba en el momento de recepcionar la demanda y de dictar el acuerdo correspondiente para la celebración de la primer audiencia.

3.4 Acciones ejercitables en el derecho del trabajo

Tanto trabajadores como patrones pueden ejercer acciones individuales o colectivas. La acción individual de mayor trascendencia a cargo del trabajador es sin lugar a dudas el despido. El trabajador a quien se le rescinde su contrato de trabajo puede optar por demandar el pago de la indemnización constitucional o el cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación en los términos que enmarque el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Una segunda alternativa es la rescisión del contrato por causas imputables al patrón tal y como se expresa en el artículo 51 del mismo ordenamiento.

Además, como otra opción, el trabajador puede solicitar de la Junta la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen, tal y como lo enmarca el artículo 57 de la Ley de la materia.

También puede el trabajador deducir la acción para conseguir el pago de prestaciones como tiempo extra (artículos 67 y 68 de la LFT.), descansos semanales y obligatorios (artículos 69, 72,73 y 75), prima dominical (Artículo 71), vacaciones (artículos 76,77 y 79) prima vacacional (artículo 80), salarios (artículo 82) aguinaldo (artículo 87), importe de descuentos hechos en forma ilegal por el patrón (artículos 105 y 110), participación de utilidades (artículo 117), etcétera.

Pocas son las acciones que de forma individual puede ejercer el patrón sobre el o los trabajadores. En lo que a rescisión de contrato de refiere, de acuerdo con el criterio que ha venido sustentando la Suprema Corte, los patrones no pueden ser actores o, lo que es lo mismo, no pueden ejercitar la acción de rescisión. Deben despedir y esperar la demanda del trabajador para, en calidad de demandados, oponer las excepciones procedentes.

Lo normal es que el patrón despidiera al trabajador cuando decide prescindir de sus servicios; pero puede también, sin despedir al trabajador, demandar ante la Junta la rescisión del contrato sin despojarlo de la fuente de trabajo. En este caso, si la acción intentada por el patrón culmina en un laudo ejecutoriado que le sea favorable, la ruptura de la relación se presenta hasta este momento procesal. Si la acción intentada es contraria, la relación de trabajo nunca llega a suspenderse ni a romperse.

Al respecto, Mario de la Cueva expresa: "La rescisión de la relación de trabajo puede realizarse en dos formas distintas: el primer sistema consiste en subordinar la rescisión ante previa declaración judicial, en este caso, el trabajador y el patrón deben ejercitar ante la autoridad competente la acción de rescisión alejando la causa que la justifica, por lo que, durante la tramitación, subsiste la relación de trabajo y, consecuentemente, las

respectivas obligaciones, es decir, prestación de servicios y pago de salarios. El segundo sistema tradicionalmente practicado por el derecho alemán, permite al patrón separar inmediatamente al trabajador y a éste separarse cuando el motivo rescisorio sea imputable al patrón.⁵²

Sin temor a equivocarme, existen dos formas para rescindir el contrato de trabajo, siendo la primera de ellas cuando el patrón separa inmediatamente al trabajador de su empleo y la segunda cuando el patrón opta por solicitar de la Junta de Conciliación, la rescisión del contrato de trabajo. Estas dos formas de rescisión se excluyen obviamente, pues en el primer caso el patrón rescinde unilateralmente el contrato, a consecuencia del cual el trabajador queda separado del servicio, pero cuando el patrón ejercita la acción rescisoria el trabajador sigue prestando sus servicios, hasta que, en su caso, la Junta decreta la rescisión.

Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales que enmarca el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñe; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la ley, esto es, mediante la separación del trabajador, no puede ejercitarse mediante otra diversa.

Una de las primeras acciones colectivas a favor del trabajador se relaciona con la firma del contrato colectivo, acción que puede deducirse en juicio ordinario o a través del procedimiento de huelga. También son colectivas las acciones para la revisión del contrato colectivo; al igual que las que tienen por objeto la modificación de las condiciones de trabajo.

Otra acción es la relativa a la celebración del contrato-ley que escapa a la función jurisdiccional, pues su trámite es de carácter administrativo. Una acción más es la referencia a la firma del reglamento interior de trabajo.

⁵² DE LA CUEVA, op. cit. supra nota 2, página 165.

Finalmente, tenemos una acción importantísima; la que enderezan los trabajadores por medio de la huelga para lograr los propósitos señalados en el artículo 450 de la Ley de la materia.

Las acciones colectivas consignadas a patrones no resultan de todo efectivas. Y esto es así porque el Derecho Colectivo del Trabajo, por su propia naturaleza, es un instrumento de lucha y ataque de la clase trabajadora, en tanto que resulta, apenas, un medio tibio de defensa para el sector patronal.

Los patrones pueden también, aunque no se acostumbra, solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo. Además, están en aptitud de pedir la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, así como la suspensión y la terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Sin embargo, como tanto para la modificación como para la suspensión y terminación se requiere el planteamiento de un conflicto colectivo de naturaleza económica, es fácil para los trabajadores el bloqueo de las acciones intentadas por los patrones, pues: "El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta."

No se aplica lo señalado en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI, según lo expresa el artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo.

3.5 Las excepciones

La palabra excepción ha tenido y tiene, en el derecho procesal, varios significados. En el Derecho Romano la *exceptio* surgió en el periodo del proceso *per formulas* o formulario, como medio de defensa del demandado. Consistía en una cláusula que el magistrado, a petición del demandado, insertaba en la fórmula para que el juez, si resultaban probadas

las circunstancias de hecho alegadas por el demandado, absolviera a éste, aun cuando considerara fundada la *intentio* del actor. La posición de la *exceptio* en la fórmula se ubicaba entre la *intentio* y la *condemnatio*.

La excepción es derecho subjetivo procesal al igual que la acción, que si bien se complementan en la dialéctica del proceso, tienen un contenido y un sentido claramente distintos. En ejercicio de la acción, la parte actora o la parte acusadora plantea su pretensión, petición o reclamación. En ejercicio de la excepción o derecho de defensa en juicio, la parte demandada o la parte acusada oponen cuestiones (excepciones) contrarias al ejercicio de la acción o a la pretensión de la contraparte. Eventualmente, la parte demandada puede ejercer la acción y formular una pretensión, cuando reconviene o contrademanda a la parte actora. Pero en este caso específico, la parte demandada asume también el papel de parte actora por lo que se refiere a la reconvencción; e igualmente, la parte actora original se convierte en demandada en la reconvencción.

Sin desconocer la naturaleza, el contenido y el sentido específicos de la acción y de la excepción, se puede afirmar que ambos derivan de un derecho genérico que tiene toda persona para acceder a los tribunales, con el fin de plantear una pretensión o defenderse de ella, a través de un proceso justo y razonable, en el que se respeten los derechos que correspondan a las partes.

Este derecho genérico no se debe confundir ni con la acción ni con la excepción, pues comprende a ambos, y debe recibir, por tanto, un nombre distinto. Nos parece que el más apropiado es el que propuso Couture originalmente para la acción: el derecho a la jurisdicción. En este sentido, Jesús Zamora Pierce define a este último como "un derecho público subjetivo, abstracto, imprescriptible e irrenunciable, del que gozan por igual actor y demandado, que se ejerce ante el Estado para

obtener una decisión jurisdiccional y, en su caso, la ejecución coactiva de tal decisión.⁵³

El derecho a la jurisdicción se encuentra previsto en el segundo párrafo del artículo 17 de la constitución, el cual dispone lo siguiente: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

De este precepto constitucional derivan tanto el derecho genérico a la jurisdicción, como los derechos específicos de acción y excepción. A este último se refiere también, de manera particular, el segundo párrafo del artículo 14 constitucional.

Cuando hablamos de la acción nos pronunciamos por aceptar la doctrina de la autonomía, considerando que aquélla es puro derecho a la jurisdicción, que compete aun a aquellos que carecen de un derecho material que justifique la demanda.

En la excepción acontece lo mismo; el demandado, con razón o sin ella, reclama del órgano jurisdiccional que la absuelva.

En tal virtud, la acción y la excepción no pueden seguir la misma suerte en la sentencia o laudo: o procede la primera, o la segunda es capaz de destruirla.

Las excepciones aceptan la veracidad de los hechos invocados en apoyo de la pretensión, pero dan al demandado la facultad de destruirla mediante la oportuna alegación y demostración de tales hechos.

⁵³ ZAMORA PIERCE, Jesús, El Derecho a la jurisdicción, en *Revista de la Facultad de Derecho de U.C.R.*, número 114, octubre-diciembre de 1979, página 972.

3.6 Clasificación de las excepciones

Tradicionalmente se han considerado que las excepciones pueden ser perentorias y dilatorias,⁵⁴ las primeras tienen por objeto anular el derecho material o el juicio en el que se han hecho valer, las segundas, como su nombre lo indica, tienen como finalidad retardar el ejercicio del derecho material o retardar la entrada del demandado al juicio.

De acuerdo con una clasificación que proviene del derecho romano, y que ha sido expuesta por Chiovenda, la Suprema Corte de Justicia de la Nación distingue entre excepciones en sentido propio y excepciones en sentido impropio o defensas. Para la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, las excepciones en sentido propio "descansan en hechos que por sí mismos no excluyen la acción, pero dan al demandado la oportunidad de destruirla mediante oportuna alegación y demostración de los hechos. En cambio, las defensas o excepciones impropias se apoyan en hechos que por sí mismos excluyen la acción, de modo que una vez comprobadas por cualquier medio, el juez está en el deber de estimarlas de oficio, invóquelas o no el demandado. Son ejemplo de excepciones en sentido propio, la compensación, la prescripción, etcétera. Son ejemplo de excepciones impropias o defensas; el pago, la novación, la condonación del adeudo, etcétera" (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1975, Tercera Sala, cuarta parte).

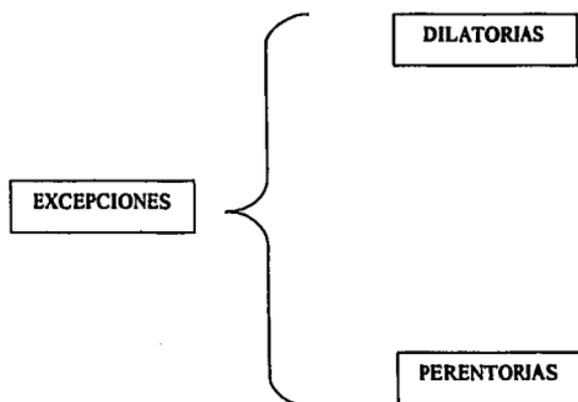
⁵⁴ Por la influencia del derecho procesal hispánico, nuestros ordenamientos procesales siguen recogiendo, todavía, la distinción medieval entre excepciones dilatorias y perentorias, que toma en cuenta el posible efecto de la excepción sobre las "acciones". Jacinto Pallares explicaba la distinción entre excepciones dilatorias y perentorias, en los siguientes términos: "En materia criminal, lo mismo que en materia civil, las acciones se destruyen, o se paraliza su ejercicio judicial, por medio de las excepciones. Cuando éstas producen el primer efecto se llaman perentorias y cuando el segundo dilatorias".

Esta clasificación fue admitida expresamente por los artículos 26 y 27 del Código de Procedimientos Civiles de 1884. De acuerdo con estos preceptos, las excepciones dilatorias eran las defensas que podía emplear el demandado para impedir el curso de la acción, y las excepciones perentorias eran las defensas que podía utilizar el demandado para destruir la acción. El Código de Procedimientos Civiles de 1932 no reprodujo estas definiciones; pero, suponiendo la existencia de esta clasificación tradicional, el artículo 45 se limitó a enunciar las siguientes excepciones dilatorias: 1) la incompetencia del juez; 2) la litispendencia; 3) la conexidad; 4) la falta de personalidad o capacidad en el actor; 5) la falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que esté sujeta la acción intentada; 6) la división; 7) la excusión, y 8) las demás a las cuales dieren ese carácter las leyes. Cabe señalar que este precepto fue modificado por la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 10 de enero de 1986, en la que se suprimió la enumeración de las excepciones dilatorias y se previó que la resolución a las "objeciones aducidas respecto de los presupuestos procesales" (salvo la incompetencia del juzgador) y a las excepciones dilatorias, se daría en la audiencia previa regulada por el nuevo artículo 272.

El Código Federal de Procedimientos Civiles, de corte más moderno y de mejor técnica que el Código de Procedimientos Civiles, no acoge esta anticuada clasificación; tampoco lo hace la Ley Federal del Trabajo.

Desde otro punto de vista, también se han clasificado las excepciones como principales y accesorias. Las principales son las que tienen vida independiente o propia; las accesorias las que dependen o son consecuencia de las principales.

En el presente trabajo las clasificaremos en: dilatorias y perentorias; las primeras, como ya se dijo, tienen por objeto retardar las acciones ejercitadas por las partes, afecta a la acción, porque detienen, sin perjuicio de que después pueda reanudarse la marcha del proceso, las segundas, son aquellas que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercitado con ellas, tienden a destruir la acción y afectan la pretensión.



La aplicación de cada una de las excepciones (dilatorias o perentorias) queda en función de la habilidad e interés jurídico del representante de la parte demandada., o bien, del propio demandado o del actor cuando hay contrademanda.

3. 7 Las excepciones en materia laboral

A reserva de haber señalado las distintas clase de excepciones que se pueden oponer en materia laboral, es necesario precisar los hechos que las constituyen. El demandado, al

contestar la reclamación inicial del juicio, debe precisar los hechos constitutivos de las excepciones opuestas a fin de evitar que la parte actora quede en estado de indefensión al no rendir las pruebas relacionadas y de no hacerlo así, la Junta que conoce del juicio debe abstenerse de tomar en consideración tales excepciones que, por su imprecisión, no hayan sido realmente opuestas; sin embargo, debe considerarse aplicable cuando de los términos de la susodicha contestación se desprende que el demandado hizo valer su excepción con toda claridad, que precisó los hechos fundamentales relacionados con la misma y que, por lo que atañe a la reclamación del acto, dilucidó claramente cuál era el motivo o razón por los que la negaba, fundando su razonamiento en hechos concretos, aun cuando en ella no se haya referido a circunstancias intrascendentes o cuestiones de mero detalle, ya que, en tal hipótesis, la omisión de que se trata no afecta en sus términos la excepción hecha valer, ni tampoco el derecho de defensa del actor, quien está en actitud, por conocerlos, de ofrecer las pruebas que estime pertinentes respecto a los indicados hechos esenciales.

Sin embargo, es conveniente hacer la salvedad de que, si las excepciones opuestas por la parte demandada no prosperan, no por esa sola circunstancia ha de estimarse procedente la acción intentada; tal es el criterio Jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

ACCIÓN, NECESIDAD DE SATISFACER LOS PRESUPUESTOS DE L.A.- Si las excepciones opuestas por la parte demanda no prosperan, no por esa sólo circunstancia ha de estimarse procedente la acción intentada, sino que en el estudio del negocio deben considerarse también, y principalmente, los presupuestos de aquélla, los cuales deben ser satisfechos, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz.

Informe 1982.- Cuarta Sala. Número 1. página 5.

Viendo ahora a las clases de excepciones, en el procedimiento laboral, en lo general pueden darse las mismas excepciones que se dan en materia civil. Por ejemplo, las excepciones dilatorias las clasificamos en falta de personalidad, incompetencia, oscuridad en la demanda, litisdependencia, la conexidad de la causa, la falta de

cumplimiento de plazo, etcétera; mientras, que las excepciones perentorias se clasifican en excepción de pago, ausencia de la relación de trabajo, prescripción, falta de acción, entre otras. Considerando, a mi juicio, que éstas son las más importantes.

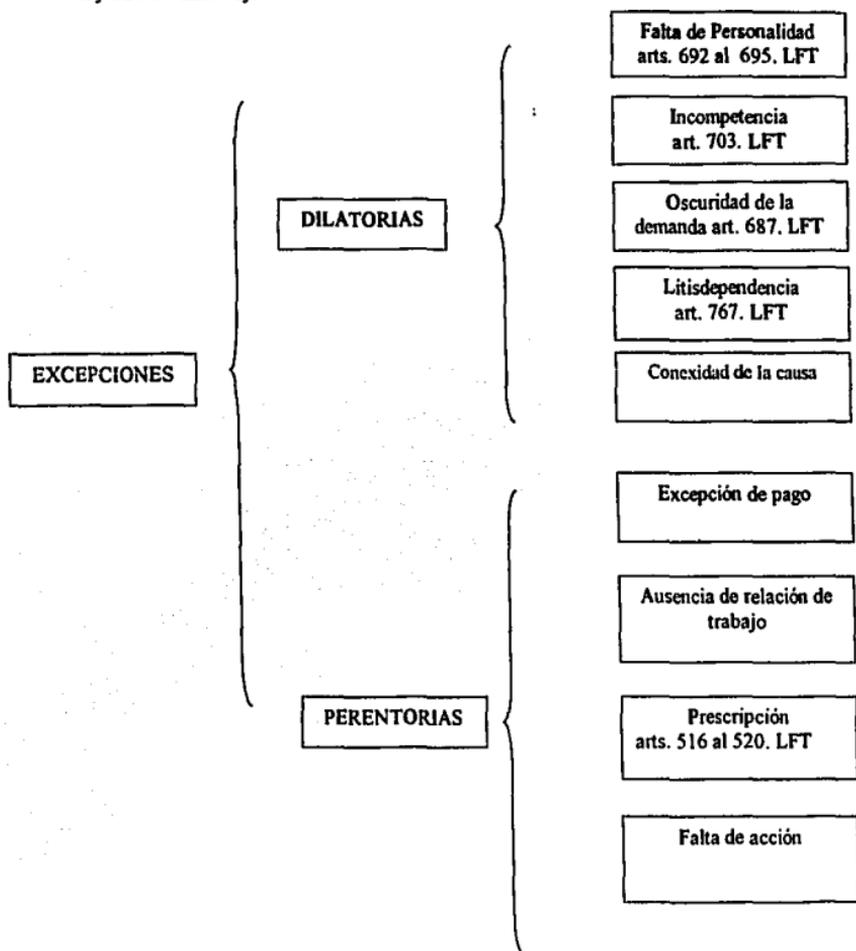
En el caso de una demanda de reinstalación sería, la opuesta por el patrón aduciendo que el despido fue justificado por haber incurrido el actor en alguna de las causales de rescisión enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la incompetencia de la Junta, de acuerdo al artículo 40 constitucional, ha sido voluntad del pueblo mexicano "... constituirse en una República representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una Federación establecida según los principios de esta ley fundamental."

Luego entonces, la República Mexicana se caracteriza por la relación e interdependencia que existe entre las entidades federativas y la personal llamada Estado Mexicano o Federación. Esta interdependencia es de tal naturaleza, atendiendo al contenido del artículo 41 de la propia Constitución, que el Gobierno Federal no tiene más facultades que las que los Estados miembros quisieron concederle. En este orden de ideas, las entidades federativas, pues, conservan todas las facultades, como soberanas, y la orbita de atribuciones de la Federación se forma de la renuncia que, al hacerse el reparto, hicieron las entidades.

Congruente con lo que se acaba de señalar, la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional nos dice cual es la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; de igual forma, la ley reglamentaria, por su parte, en el artículo 527 reproduce el contenido del texto constitucional para aclarar en su artículo 698 que: "Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, conocer los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y 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 esta Ley."



Esta distribución de facultades que la Suprema Corte y la propia Ley denominan competencia constitucional de las autoridades del trabajo da lugar a conflictos

competenciales, que se dirimen precisamente al oponerse la excepción dilatoria de incompetencia.

Al lado de esta competencia constitucional que se fija por razón de la materia, tenemos la competencia territorial prevista en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo que expresa: "La competencia por razón de territorio se rige por las normas siguientes:

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de prestación de 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 colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la cancelación de registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

En esta hipótesis, la incompetencia de la Junta da también lugar a la excepción dilatoria de incompetencia.

La excepción de litisdependencia procede cuando ya se ventila un juicio idéntico en contra del demandado, ante la misma Junta o ante otra, es decir, cuando coinciden actor, acción y demandado.

Hay conexidad de causa cuando existe identidad de personas y acciones, aunque las causas sean distintas, y cuando las acciones provengan de una misma causa.

La falta de cumplimiento de plazo o de la condición se toma como excepción dilatoria, aunque en estricto rigor jurídico es la obligación cuyo cumplimiento se demanda, la que esta sujeta a plazo o condición suspensiva. En el derecho del trabajo, tal excepción se podría oponer, por ejemplo, al trabajador que demandara el pago de aguinaldo antes de la fecha en que, de acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, existe la obligación de pagar dicha prestación.

Por lo que se refiere a la excepción de falta de personalidad, consiste en la carencia de cualidades necesarias para comparecer en juicio o para acreditar el carácter o la representación con que se ostentan tanto el patrón, el trabajador y las organizaciones sindicales ante las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se entiende por personalidad no sólo la cualidad de ser persona jurídica con todos sus atributos, sino también la capacidad jurídica determinada por el estado jurídico de las personas.

Esta capacidad que generalmente se llama de goce es la aptitud de la persona jurídica para adquirir derechos y obligaciones y como es elemento esencial de la personalidad, resulta de aquí que toda persona jurídica, por el simple hecho de serlo, tiene esta capacidad de goce, que mejor debería llamarse capacidad de derechos.

La capacidad de goce llevada al campo del derecho procesal se llama capacidad procesal, y la poseen todas las personas jurídicas por el simple hecho de ser personas jurídicas.

De manera especial la capacidad de goce en materia procesal laboral se refiere a la capacidad de las personas jurídicas para sumir en el proceso el carácter de actor o de demandado. Por esta razón la personalidad considerada procesalmente es la capacidad

de ejercitar la acción y, en general la capacidad de actuar ante las autoridades del trabajo. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo señala:

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

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

- I. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actué como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder esta legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.”

“Artículo 693. Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.”

“Artículo 694. Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.”

“Artículo 695. Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.”

En cuanto a la excepción dilatoria de oscuridad de la demanda, el artículo 687 de la Ley Laboral exige a las partes que precisen los puntos petitorios, por lo que en algunas ocasiones se menciona, por la serie de omisiones e imprecisiones y contradicciones en que incurre el actor al elaborar el escrito de demanda, así como lo inexacto del tiempo, modo y lugar donde sucedieron los hechos.

Finalmente, las excepciones perentorias, como la excepción de pago se opone en contra de los conceptos reclamados por no adeudar cantidad alguna; mientras que la excepción de ausencia de la relación de trabajo, se opone cuando jamás ha existido una relación laboral entre patrón y trabajador.

La excepción de falta de acción se formula cuando el actor en su escrito de demanda pretenden que se le paguen como indemnización, en caso de despido injustificado, vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, prima vacacional, etcétera.

La excepción perentoria de prescripción se da en los términos del artículo 516 al 520 de la Ley de la materia, siempre y cuando la acción a ejercitar se adapte a la semántica que el legislador planteó en los artículos ya citados.

Las excepciones que acabo de mostrar son las mas usuales, a mi juicio, en nuestra materia, pero no las únicas, en la Ley Federal del Trabajo no se precisan las excepciones de fondo ni de forma, sino que se deja al arbitrio del demandado oponerlas.

CAPÍTULO IV

LOS MEDIOS DE PRUEBA Y SU OFRECIMIENTO

4.1 La prueba

La palabra prueba es una de las que tienen más significados en la ciencia del derecho y particularmente en la del derecho procesal. Su origen proviene del latín *probo, bueno, honesto y probandum*. Pero, lo que nos interesa es el significado que adquiere en la materia procesal, de los cuales destacamos los tres 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 confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes.

Esta verificación se produce en el conocimiento del juzgador, una vez que tiene la certeza de los hechos. Si bien la certeza o el cercioramiento del juzgador tiene su carácter subjetivo –en cuanto que se dan dentro de un sujeto–, se manifiestan, sin embargo, en forma objetiva en lo que se denomina motivación de la sentencia, en la cual el juzgador debe expresar su juicio sobre los hechos, así como las razones y los argumentos con base en los cuales llegó a formarse tal juicio.

Para Wróblewski, la prueba –en este sentido– es un razonamiento (del juzgador) dentro del cual el *demonstradum* (la demostración o el juicio sobre los hechos) es justificado por el conjunto de expresiones lingüísticas de las que se deduce por una serie acabada de operaciones.⁵⁵

⁵⁵ WROBLEWSKI, Jerzy, "La preuve juridique: psychologie, logique et argumentation," en Perelman, Ch. et Frieris, P. editorial, *La preuve en droit*, Bruselas, Etablissements Emile Bruylant, 1981, página 333.

Por su parte, Denti señala que con la palabra prueba se "designa el resultado del procedimiento probatorio, o sea el convencimiento al que el juzgador llega mediante los medios de prueba."⁵⁶

2. En *sentido amplio*, también se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador con el fin de lograr el cercioramiento de éste sobre los hechos controvertidos u objeto de prueba.
3. Por último, *por extensión* también se suele denominar pruebas a los medios -instrumentos y conductas humanas- con los cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho. Así se habla de la prueba confesional, la prueba testimonial, el ofrecimiento de pruebas, etcétera.

Denti advierte que la prueba entendida como medio tiene un significado muy próximo al de *evidence*.⁵⁷

En otras palabras, el probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición; aunque, también podríamos decir que la prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

Ovalle Favela,⁵⁸ define la prueba en dos sentidos: *prueba en sentido estricto* es la obtención del cercioramiento judicial acerca de los hechos indispensables para la resolución del conflicto sometido a prueba; *prueba en sentido amplio* comprende todas las actividades procesales que se realizan a fin de obtener dicho cercioramiento con independencia de que éste se obtenga o no.

Pero, independientemente de la extensión que tenga el concepto de prueba, habría que responder las siguientes preguntas: ¿qué es la prueba? ¿cuáles son los principios generales de la prueba? ¿qué se prueba? ¿quién prueba? ¿cómo se prueba? ¿qué valor

⁵⁶ DENTI, Vittorio, "Cientificidad de la prueba y libre valoración del juzgador", traducción de Santiago Oñate, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, números 13-14, enero-agosto de 1972, página 4.

⁵⁷ *Ibidem*, página 3.

⁵⁸ OVALLE FAVELA, José, "La teoría general de la prueba," *Revista de la Facultad de Derecho de México*, tomo XXIV, números 93 a 94, enero-junio de 1974, páginas 273 a 302.

tiene la prueba? Al establecer qué es la prueba encontramos su concepto, al señalar qué se prueba indicamos su objeto, al responder quién prueba estamos en presencia de la carga de la prueba, informar sobre cómo se prueba es entrar al campo del procedimiento probatorio y, finalmente, contestar qué valor tiene la prueba, es establecer el valor de los diferentes medios de prueba.

Si analizáramos la prueba como procedimiento, ésta tiende a proporcionar al juzgador el conocimiento de la verdad acerca de lo que se ha planteado. Tradicionalmente hablamos de la prueba como el resultado obtenido por ese procedimiento. En esta virtud, se habla de medio de prueba, de objeto de prueba, de fin de la prueba.

El medio de prueba es el procedimiento o mecanismo utilizado. El fin de la prueba es el para qué queremos probar, o sea, conocer la verdad, forjar la convicción del juzgador. El resultado de la prueba es el objeto que la prueba pudo producir en una secuencia del mismo procedimiento probatorio, que puede ser en uno o en otro sentido.

El planteamiento fundamental radica en sostener que no debe hablarse de medios de prueba en la forma en que tradicionalmente se ha venido haciendo, sino de medios de confirmación, subdividiéndose éstos en cuatro grupos que son:

- ✓ Medios de convicción que simplemente inclinan el ánimo del juzgador hacia una afirmación inverificable por sí misma: confesión, testigos.
- ✓ Medios de acreditamiento que están representados por cosas materiales que contienen datos o expresiones significativas sobre actos o hechos jurídicos: documentos, monumentos, instrumentos y registros.
- ✓ Medios de mostración que implican que los objetos sean directamente mostrados al tribunal o juez y que esa experiencia directa permita el conocimiento de los mismos: inspección judicial.
- ✓ Medios de prueba (propriadamente dichos) que se limitan a ser los procedimientos de verificación técnica y científica de fenómenos naturales siguiendo las leyes causales a que estén sometidos, o sea, la

producción eficiente de fenómenos con arreglo a sus propias leyes:
pruebas científicas, periciales, técnicas.

En este sentido, el derecho probatorio se entiende como el conjunto de normas jurídicas relativas a la prueba, o el conjunto de normas jurídicas que reglamentan los procedimientos de verificación de afirmaciones sobre hechos o sobre cuestiones de derecho. Igual importancia tiene el análisis de la prueba, de donde se deben distinguir y diferenciar los siguientes rubros o categorías:

- 1) El objeto de la prueba (*thema, probandum*), que son los hechos sobre los que versa la prueba;
- 2) La carga de la prueba (*onus probandi*), que es la atribución impuesta por la ley para que cada una de las partes proponga y proporcione los medios de prueba que confirmen sus propias afirmaciones de hecho;
- 3) El procedimiento probatorio, o sea la secuencia de actos desplegados por las partes, los terceros y el juzgador para lograr el cercioramiento judicial; y
- 4) Los medios de prueba, que son los instrumentos objetos o cosas y las conductas humanas con los cuales se trata de lograr dicho cercioramiento;

El objeto de la prueba está constituido por los hechos dudosos o controvertidos de la demanda que están o pueden estar sujetos a prueba. De tal afirmación se deducen las siguientes consecuencias:

- ✓ Únicamente los hechos están sujetos a prueba, es decir, el derecho no lo está, con la salvedad de que cuando se funden en leyes extranjeras;
- ✓ No todos los hechos deben ser probados; y
- ✓ Hay hechos respecto de los cuales la ley no admite prueba.

Luego entonces, sólo los ordenamientos del derecho procesal civil y del mercantil delimitan el objeto de la prueba con cierta precisión. El artículo 284 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal dispone: "Sólo los hechos estarán sujetos

a prueba, así como los usos y costumbres en que se funde el derecho." El derecho lo estará únicamente cuando se funde en usos o costumbres o se apoye en leyes o jurisprudencia extranjera. Este precepto recoge el principio *jura novit curia* y sólo exige la prueba del derecho cuando se trata de:

- a) Derecho consuetudinario, y
- b) Derecho extranjero.

En relación con este último, la Suprema Corte de Justicia ha precisado que el medio más adecuado para probarlo consiste en la certificación que expida la Secretaría de Relaciones Exteriores después de consultar lo conducente con las legaciones y consulados acreditados en México. El artículo 86 del Código Federal de Procedimientos Civiles contiene una disposición similar a la transcrita, pero, además de las dos hipótesis mencionadas, agrega la jurisprudencia nacional. Sin embargo, la doctrina mexicana considera que la jurisprudencia, cuyo conocimiento y acatamiento es obligatorio para todos los juzgadores, en los términos de los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, no requiere en rigor que sea probada, sino que basta con que se le cite y que se precisen los datos de localización de la compilación en la cual puede ser consultada.

El artículo 1197 del Código de Comercio también establece que sólo los hechos están sujetos a prueba; pero limita la prueba del derecho a sólo el caso del derecho extranjero, precisando que quien invoque leyes extranjeras "debe probar la existencia de ellas y que son aplicables al caso". También los códigos de procedimientos civiles que siguen el anteproyecto de 1948, limitan la prueba del derecho al caso del derecho extranjero; pero establecen, además, que dicha prueba sólo será necesaria cuando el juez así lo considere y se encuentre controvertida la existencia o aplicación del derecho extranjero invocado; igualmente facultan al juez para que lo investigue directamente, relevando a las partes de la carga, artículos 258 de los códigos de Sonora y Zacatecas y 237 del de Morelos.⁵⁹

⁵⁹ Estos mismos ordenamientos establecen con precisión que: "sólo serán objeto de prueba los hechos controvertidos" artículos 257 de los códigos de Sonora y Zacatecas y 236 del de Morelos. En sentido similar, el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que "las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos"; pero agrega, "cuando no hayan sido confesados por las partes". La primera parte de este precepto de la Ley Laboral, que coincide en este aspecto con los ordenamientos procesales que siguen al anteproyecto de 1948, establece con precisión el objeto de la

Pero el objeto de la prueba se delimita no sólo por los hechos discutidos, sino también como lo ha puntualizado Alcalá-Zamora por los hechos discutibles; es decir, sólo son objeto de prueba los hechos que sean a la vez discutidos y discutibles. Por esta razón, el Código Federal de Procedimientos Civiles, artículo 88 y el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, artículo 286; excluyen del objeto de la prueba a los hechos notorios. En términos generales, tampoco son objeto de prueba los hechos imposibles o notoriamente inverosímiles.

Nuestra legislación laboral admite que el derecho queda relevado de prueba. Así el artículo 878 en sus fracciones IV y VII prescribe que: "... IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho." ... "VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción."

Viniendo ahora a los hechos que no admiten prueba, tenemos los que no están contenidos en la demanda y su contestación, así como los que hayan sido confesados por las partes a quienes perjudiquen (artículo 778 de la Ley Laboral).

Ahora, los hechos notorios, son aquellos cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un cierto círculo social, en el momento que va a pronunciarse la

prueba; pero la segunda parte resulta completamente innecesaria, puesto que si algún hecho ha sido confesado por alguna de las partes ya no es controvertido, y por tanto, ya no es objeto de prueba. Al determinarse el objeto de la prueba por los hechos controvertidos, quedan excluidos de la prueba, por consiguiente, los hechos confesados o admitidos expresamente y aquellos que no hayan sido controvertidos o negados en forma explícita. Esta delimitación del objeto de la prueba por lo que se refiere a los hechos confesados, no puede ser tan sencilla en el enjuiciamiento criminal, en el que se relativiza cada vez más el valor de la confesión, artículo 279 del Código Federal de Procedimientos Penales.

**TEBIS CON
FALLA DE ORIGEN**

decisión judicial, pero conocida de tal modo, que no hay al respecto duda ni discusión alguna. Correlacionado con esto, el Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria de la materia que nos ocupa, releva a las partes de la obligación de probar los hechos notorios (artículo 88).

En lo que corresponde a la carga de la prueba,⁶⁰ en general, los ordenamientos procesales civiles y el mercantil recogen las dos reglas tradicionales de la carga de la prueba, según las cuales el actor y el demandado tienen la carga de probar los hechos en que funden su pretensión o su excepción, respectivamente, y sólo la carga de probarlos a la parte que lo expresa, artículos 281 y 282 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal; 81 y 82 del Código Federal de Procedimientos Civiles; y 1194 y 1196 del Código Comercio. El Código Federal de Procedimientos Civiles prescribe, además, que quien afirme que otro contrajo una "liga jurídica, sólo debe probar el hecho o acto que la originó, y no que la obligación subsiste" (artículo 84).

En el proceso laboral, una de las innovaciones más importantes de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo consistió en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba, en favor de la parte trabajadora. El artículo 784 de dicha ley dispone, por una parte, que la Junta de Conciliación y Arbitraje: "Eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté 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, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador." Y por otra parte, dicho artículo, enumera en forma precisa y detallada, algunos de los hechos que, en todo caso, corresponde probar a la parte patronal.⁶¹ Se

⁶⁰ Con mayor precisión, los códigos de procedimientos civiles que siguen al anteproyecto de 1948, establecen la regla general de que las partes tienen la carga de probar sus respectivas proposiciones de hecho y los hechos sobre los que el adversario tenga a su favor una presunción legal. Para el caso de duda sobre la atribución de la carga de la prueba, dichos códigos indican que la prueba debe ser rendida "por la parte que se encuentre en circunstancias de mayor facilidad para proporcionarla, o, si esto no puede determinarse, corresponderá a quien sea favorable el efecto jurídico del hecho que deba probarse" artículos 260 de los códigos de Sonora y Zacatecas y 239 del de Morelos.

⁶¹ Al patrón le corresponde probar: fecha de ingreso del trabajador, antigüedad del trabajador, falta de asistencia del trabajador, causa de rescisión de la relación de trabajo, terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o por tiempo determinado, constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, el contrato de trabajo, duración de la jornada de trabajo, pagos de días de descanso y obligatorios, disfrute y pago de las vacaciones, pagos de las primas dominical, vacacional y de antigüedad, monto y pago del salario, pago de la

trata de un precepto de gran importancia en el proceso laboral, que resulta coherente con las reglas de la carga de la prueba pues la impone a quien está en mejores condiciones de suministrarla y que responde a elementales exigencias de justicia social.

En lo que respecta al procedimiento probatorio, este se compone de los siguientes actos:

- a) Ofrecimiento o proposición;
- b) Admisión o rechazo;
- c) Preparación; y
- d) Ejecución, practica o desahogo.

La valoración de las pruebas se lleva a cabo en la sentencia, de la cual forma parte. En forma separada, concentrada o aun diluida a lo largo del proceso, estos actos se manifiestan en todas las normas procesales.

Cuatro son los sistemas que utilizan los ordenamientos procesales mexicanos para determinar cuáles son los medios de prueba admisibles en los respectivos procesos:

- a) En primer lugar, el que consiste en precisar, en forma limitativa, los medios de prueba que la ley reconoce, como lo hacen el Código Federal de Procedimientos Civiles (artículo 93) y el Código de Comercio (artículo 1205);
- b) En segundo término, el que consiste en enumerar en forma enunciativa algunos de los medios de prueba admisibles y dejar abierta la posibilidad para que el juzgador admita cualquier otro medio de prueba diferente de los enunciados, como lo hacen la Ley Federal del Trabajo (artículo 776) y el Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal (artículo 135);
- c) En tercer lugar, el que consiste en señalar que es admisible cualquier medio de prueba, sin enunciarlos, pero excluyendo expresamente alguno de ellos, como la confesión de las autoridades, tal como lo hacen el Código Fiscal de la Federación

participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, e incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

(artículo 230), la Ley Orgánica del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal (artículo 64) y la Ley de Amparo (artículo 150); y

- d) El sistema que se limita a señalar que es admisible cualquier medio de prueba sin hacer ninguna enunciación ni exclusión como ocurre en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal (artículo 289) y en el Código Federal de Procedimientos Penales (artículo 206).

Con todo, tanto los ordenamientos que formulan la enumeración en forma limitativa como los que lo hacen en forma meramente enunciativa, coinciden generalmente en señalar los siguientes medios de prueba: a) confesión; b) documentos (públicos y privados); c) dictámenes periciales; d) inspección judicial; e) declaraciones de testigos (testimonios); f) fotografías, copias fotostáticas, notas taquigráficas y, en general "todos los elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia", y g) "presunciones". Cabe señalar que el medio de prueba señalado en el inciso f) no se encuentra previsto por el Código de Comercio, ni por el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal.⁶²

Conviene apuntar, por último, que los códigos de procedimientos civiles que siguen el anteproyecto de 1948 regulan un medio de prueba diverso a los anteriores: el testimonio de parte,⁶³ artículos 279 al 281 de los códigos de Sonora y Zacatecas, 258 y 260 del de Morelos y 319 al 323 del de Tamaulipas.

Es importante señalar que el Código Federal de Procedimientos Civiles vigente en su artículo 93 apunta que los diversos medios de prueba son:

- I. La confesión;
- II. Los documentos públicos;

⁶² Por otro lado, los ordenamientos procesales penales regulan, en forma específica, algunas modalidades importantes de los medios de prueba, como son el careo, el reconocimiento de objetos y la confrontación de personas en relación con la prueba testimonial; y la reconstrucción de los hechos relacionada con esta última prueba, la inspección judicial y los dictámenes periciales.

⁶³ Con orígenes en los procesos civiles de Inglaterra, Australia y Alemania, el testimonio de parte fue introducido en el anteproyecto de 1948 bajo la influencia del proyecto de Código de Procedimiento Civil elaborado por Couture en 1945. Su regulación expresa, que implica la asimilación de las declaraciones de las partes a las declaraciones de los terceros, se ha limitado sólo a los códigos mencionados, los cuales, por otra parte, no han excluido la confesión.

- III. Los documentos privados;
- IV. Los dictámenes periciales;
- V. El reconocimiento o inspección judicial;
- VI. Los testigos;
- VII. Las fotografías, escritos y notas taquigráficas, y, en general todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia; y
- VIII. Las presunciones.

Estos medios de prueba son independientes pero similares a los que enmarca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776; con la salvedad que en el Código Federal de Procedimientos Civiles no se contempla en el artículo ya citado la instrumental de actuaciones. Sin embargo, la jurisprudencia que dicta la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la de los Tribunales Colegiados de Circuito si la reconocen y le dan similar valor probatorio que cualquier otro medio de prueba. Al respecto el Cuarto Tribunal Colegiado en materia civil del primer circuito señala:

AGRAVIOS. SU CONTENIDO SI SE ALEGA LA FALTA DE VALORACION DE PRESUNCIONES O DE LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. Este tribunal considera que en el recurso de apelación no basta exponer como agravio la falta de valoración de pruebas, cuando se hace referencia a presunciones o instrumental de actuaciones, sino que es necesario que se precisen los hechos probados en autos y los desconocidos que resultan de ellos, expresando las razones por las que se da el enlace, respecto a la presuncional; o a las actuaciones concretas que no se tomaron en consideración y los motivos por los que favorecen al apelante, si se trata de la instrumental, pues de no hacerlo el Tribunal de Alzada sólo podría ocuparse del agravio mediante un examen integral del expediente, lo que no es acorde con el sistema procesal aplicable, en el que el recurso de apelación no es una renovación de la instancia, sino que encuentra su base inicial en los motivos de inconformidad formulados contra la resolución recurrida, lo que debe hacerse mediante razonamientos lógico-jurídicos que hagan patente la infracción alegada.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: III, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1989. Página: 86.

4.2 Principios generales de la prueba

La institución de la prueba tiene características de índole general que le son aplicables independientemente de la naturaleza o clase de procedimiento, es decir, hay elementos que son comunes a toda prueba ya sea civil, penal, mercantil, fiscal, administrativa o laboral.

En primer término tenemos el *principio de la necesidad de la prueba y de la probabilidad de aplicar el conocimiento privado del juzgador sobre los hechos* controvertidos de la demanda. Este principio significa que los hechos sobre los que puede fundarse la decisión judicial están demostrados como pruebas aportadas al proceso por cualquiera de las partes, o aun por el juzgador en el caso de que así lo autorice la Ley, pero sin que dicho funcionario pueda suplir las pruebas por el conocimiento personal y privado que tenga sobre los hechos motivo de la controversia.

El segundo es el *principio de la eficacia jurídica y legal de la prueba*. Este principio se deriva del anterior y lo complementa, pues si la prueba es necesaria para el proceso, debe tener la suficiente eficacia jurídica para llevar al juzgador a la convicción de la certeza de los hechos controvertidos o de la verdad de las afirmaciones.

El tercero es el *principio de la unidad de la prueba* que significa que todos los medios de prueba deben relacionarse entre sí para formar una unidad convicción en el juzgador.

El cuarto es el *principio de adquisición*, que como consecuencia de la unidad de la prueba, esta no favorece únicamente a quien la aporta, sino que debe favorecer a cualquiera de las partes con el propósito de lograr el imperativo de obtener la realización del derecho subjetivo que se supone ha sido violado o desconocido.

Tomando en consideración que la función desempeñada por el juzgador en el proceso trasciende a toda la comunidad, la que está vivamente interesada en la realización y

cumplimiento del derecho, tenemos presente el quinto principio denominado *del interés público de la función de la prueba*.

El sexto principio es el *principio de lealtad y veracidad de la prueba*. La prueba no debe usarse jamás para ocultar o deformar la realidad; este es un principio ineluctible que debe presidir la actividad procesal de las partes.

El séptimo principio es el *principio de contradicción de la prueba*: este principio se reserva a través de la garantía de audiencia que exige el conocimiento de las pruebas de la contraparte para poder conducirse en forma procesalmente conveniente.

De suma importancia es el octavo, que suele denominarse *principio de igualdad de oportunidades para la prueba*. Sin embargo, este principio se ve seriamente lesionado por las Reformas Procesales que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980. En efecto, si de conformidad con tal principio, las partes deben disponer de idénticas oportunidades para ofrecer pruebas y pedir su desahogo, la Reforma Procesal pasa por alto definitivamente el principio que nos ocupa.

El noveno y último principio es el principio de preclusión de la prueba. según este principio las pruebas deben de ser ofrecidas con la oportunidad legal correspondiente. El principio se encuentra corroborado en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra señala: "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;
- 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 de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprenden de la

contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudar a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este Título; y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y deseche.”

En términos generales, son estos los principios de prueba que considero más relevantes, claro que la doctrina aborda todavía más principios, pero para el fin del presente estudio es más que suficiente.

4.3 La prueba en materia laboral

Como ya lo señalamos, el Derecho no es objeto de prueba en la contienda laboral, en cambio los hechos sí, por lo que se requiere probar todos y cada uno de los hechos aducidos por el actor en su demanda o por el demandado en su contestación y reconvencción.

Se requiere demostrar la existencia de los hechos que se consignan por las partes, pues en ellos se basan las acciones y las excepciones aducidas en el conflicto laboral. Aunque como ya señalé, no todos los hechos requieren justificación o probanza, pues no necesitan ser probados los hechos que tácita o expresamente las partes están conformes, admiten o no niegan.

El fin de la prueba en materia laboral es hacer que la Junta, mediante la demostración, evidencia y certeza de los hechos, lograda a través de las pruebas, llegue al convencimiento de la verdad en el proceso laboral y, pueda, con fundamento en ellas, resolver el conflicto planteado, aplicando la norma legal al caso concreto sometido a su resolución.

A través del procedimiento procesal probatorio la Junta debe buscar la verdad de los hechos afirmados y negados en la contienda; para ello, la Ley Federal del Trabajo consigna los diferentes medios de prueba en su artículo 776 y que a la letra expresa: "Son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

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

Las pruebas tienen y deben ofrecerse en su etapa correspondiente de la primer audiencia, la que se denomina de ofrecimiento y admisión de pruebas, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 778 del ordenamiento legal citado que señala: "Las pruebas deben ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos."

Es de observarse y como ya se apuntó con anterioridad que la Ley Laboral se refiere a hechos supervenientes y no pruebas supervenientes que son dos cosas distintas y no deben confundirse. Los hechos supervenientes son aquellos conocidos por el actor después de presentada su demanda, y por el demandado, después de contestada ésta y que se relacionan con su objeto o causa. Al respecto el Tercer Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo expresa:

PRUEBAS SUPERVENIENTES EN LOS CONFLICTOS LABORALES. Los hechos supervenientes a que se refieren los artículos 778 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, son aquellos que fueron conocidos por las partes con posterioridad a la

audiencia de ofrecimiento de pruebas, o bien aquellos que sobrevinieron después de haberse celebrado esa audiencia. Ahora bien, el legislador estableció en esas reglas legales, que la parte interesada tiene el derecho de rendir todas aquellas probanzas que persigan la finalidad de acreditar tales hechos, con objeto de no dejarle en estado de indefensión; pero es innegable que los repetidos hechos deben tener una relación inmediata y directa con los puntos que se controvierten en el conflicto.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Noviembre de 1995. Tesis: III.T. J/6. Página: 430.

Es elocuente que las pruebas supervenientes derivan de hechos más no de pruebas supervenientes, que como ya expresamos son dos cosas completamente distintas y no deben de confundirse. Como un ejemplo de ello tenemos las siguientes jurisprudencias sobre la inspección judicial y sobre la admisión de la pericial grafoscópica del Décimo Tribunal Colegiado de Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito en materia de trabajo que expresan:

PRUEBA DE INSPECCION. ES IDONEA RESPECTO A DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION DE CONSERVAR Y EXHIBIR. Es inexacto que las nóminas de personal, listas de raya, contratos de trabajo o cualesquiera otros documentos análogos sólo puedan presentarse en el conflicto laboral como pruebas documentales y no a través de la inspección ocular; pues si bien el artículo 804 del Código Obrero dispone que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio este tipo de documentos, esto ocurre cuando es requerido para ello, pero no establece que tales constancias únicamente puedan ser aportadas como documentales propiamente dichas, porque entonces se trastocaría el contenido del numeral 776 del mismo ordenamiento, que dispone que en el juicio laboral son admisibles "todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho". Y el que sean exhibidas esas probanzas para el desahogo de una inspección, en modo alguno priva a la contraparte de su derecho y oportunidad de impugnarlas incluso de ofrecer la pericial correspondiente para probar sus objeciones, como prueba superveniente, en términos del artículo 778 de la ley en cita, porque es hasta entonces que se tuvo conocimiento de su contenido.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VIII, Septiembre de 1991. Página 176.

PERICIAL GRAFOSCÓPICA. SU ADMISIÓN COMO PRUEBA SUPERVENIENTE, EN MATERIA LABORAL. Del examen gramatical, sistemático y lógico-jurídico de los artículos 778, 780 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que si bien es verdad, el ofrecimiento y admisión de pruebas en el juicio laboral debe hacerse en el periodo correspondiente de la audiencia inicial del juicio; sin embargo, esa regla general admite la excepción consistente en que aun concluida la misma y habiéndose cerrado la instrucción, deben admitirse, mientras no se dicte el laudo respectivo, aquellos elementos de convicción que se refieran a hechos supervenientes o de tachas. Así, en los casos en que la parte patronal ofrece como prueba superveniente, fuera de la fase correspondiente de la audiencia trifásica, la prueba pericial grafoscópica para perfeccionar una prueba documental, ésta debe admitirse si tuvo conocimiento de los hechos objeto de la misma hasta una vez desahogada la diversa prueba de reconocimiento o ratificación de contenido y firma, en que la parte actora dijo no reconocer los documentos; cuenta habida que es lógico concluir que fue hasta ese momento, cuando el demandado estuvo en aptitud material y jurídica de proponer la prueba de peritos en relación a esos hechos que desconocía.

Fuente: SJF y su Gaceta. Tomo: VIII, Julio de 1998. Tesis: IX.2o.14 L. Página 381.

El procedimiento probatorio debe estar constituido por todas las actividades necesarias para comunicar al órgano jurisdiccional con los medios de prueba ya enumerados. Por consiguiente, abarca todas las etapas o estadios procesales que van desde el ofrecimiento hasta la valoración de las pruebas, y exigen el contacto directo del órgano jurisdiccional con dichos procedimientos.

En materia laboral, los estadios procesales están previstos en los artículos 875, 876, 878, 880, 883 y 884. La comunicación y contacto del órgano jurisdiccional con los procedimientos se consigna en el artículo 782, que dice: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate."

El valor de la prueba involucra su finalidad. La finalidad de la prueba como un ideal de justicia, es la de que el órgano jurisdiccional, mediante un razonamiento lógico, encuentre la verdad. Es evidente que cada una de las partes trata de probar su verdad; sin embargo, no habiendo más que una verdad, el órgano jurisdiccional tiene que encontrarla.

En el ámbito laboral, independientemente de la actividad procesal de las partes, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están dotadas de amplias facultades investigadoras. Diganlo, si no, el contenido de los artículos 685 y 784 de la Ley Laboral, que en el orden señalado expresan: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o precedente, conforme a los hechos expuestos 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 por el artículo 873 de esta Ley."

Asimismo, dice el artículo 784, "La Junta eximirá de 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, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o por tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pagos de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”

Finalmente, la prueba en materia laboral es el principal medio con que cuenta el titular del tribunal para llegar a la verdad de los hechos controvertidos de la demanda o de la contestación de la demanda, de ahí, deriva la importancia de cada uno de los medios de prueba que nos enmarca la Ley Federal del Trabajo. Los medios de prueba que las partes involucradas logren aportar a la controversia en el momento procesal oportuno son esenciales a la hora de elaborar el proyecto de laudo y es obligación del juzgador tomar en cuenta cada uno de los elementos de prueba que aportaron las partes e incluyendo las llamadas pruebas supervenientes que deben de ofrecerse con posterioridad a la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

4.4 Clasificación de los medios de prueba

En materia laboral, los medios de prueba se encuentran debidamente clasificados en la Ley Federal del Trabajo, particularmente en el artículo 776 ya detallado y transcrito con anterioridad, pero cada medio de prueba presenta un marco jurídico muy especial.

4.4.1 La confesional

El primer medio es el de la prueba confesional, que en sentido lato, es la admisión que se hace en un juicio (sinónimo de procedimiento judicial) o fuera de él, de la "verdad" (coincidente o no con la verdad histórica) de un hecho o de un acto, que produce consecuencias desfavorables para el confesante, es decir, la confesional es el medio de prueba con el que se persigue provocar la confesión de una de las partes en el juicio laboral, dado que su confesión es el acto de reconocimiento de algo, cuando se acepta un hecho controvertido que perjudica al confesante.

La prueba confesional se encuentra regulada por los artículos 786 al 794 de la Ley en comento y sólo puede presentarla quien tiene capacidad para actuar en un juicio de manera personal. Al respecto, el artículo 786 enmarca: "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogara por conducto de su representante legal..."

Sobre esto, Eduardo Pallares señala que: "la prueba confesional es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican."⁶⁴

La Ley Federal del Trabajo no da una definición de lo que es la prueba confesional como tal o bien la confesión en sí; pero, la teoría nos señala que es el reconocimiento que hace una o las dos partes en el juicio de los hechos controvertidos, puede ser voluntaria; y es la que se encuentra sin preguntar lo que nos conduce al principio de -a confesión de parte relevo de prueba-; la otra es, donde va a un interrogatorio para el cual se necesitan tres elementos: el articulante, el de posiciones y el absolvente. Miguel Borrel Navarro nos habla de estos tres elementos:

1. *Articulante*.- Se llama a quien ofrece la confesional, quien la propone a la Junta, quien formula las posiciones.

⁶⁴ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Elementos del derecho procesal del trabajo*, 2da. edición, editorial esfinge, México, 1989, página 473.

2. *Posiciones.*- Etimológicamente, quiere decir actitud frente a alguna cosa, procesalmente es la pregunta o interrogación que formula el articulante al absolvente, buscando a través de ella, su confesión sobre los hechos controvertidos.
3. *Absolvente.*- Es la persona que tendrá que concurrir personalmente a la Junta a desahogar esta prueba, es decir, a contestar las preguntas a las que se le llaman posiciones, que la formula el articulante.⁶⁵

Dentro de la prueba confesional no sólo intervienen la parte actora y demandada, sino aquellas personas⁶⁶ que hayan tenido relación con los hechos controvertidos, con la litis planteada; a estas personas se les interroga con relación a sucesos que les sean propios de los cuales tenga conocimiento, por el simple hecho de haber estado presentes o bien por el cargo que tiene de reconocer tal situación prevista en la ley laboral en su artículo 787 y que señala: "Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva 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 que por razones de sus funciones les deban ser conocidos." Al respecto el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito señala:

CONFESIÓN CONTENIDA EN DECLARACIÓN RENDIDA ANTE AUTORIDAD DIVERSA A LA DEL TRABAJO. REQUISITO PARA QUE PRODUZCA EFECTOS EN EL JUICIO LABORAL. Si existe una confesión contenida en una declaración ministerial y ésta pudiera tener relación con un conflicto de trabajo, para que produzca efectos en éste, es indispensable que se ratifique dentro del procedimiento laboral, pues de lo contrario cualquier declaración ante autoridad distinta y en diferente ámbito, pudiera perjudicar al interesado en el conflicto laboral lo que no es correcto: pues si se trata de darle efecto de confesión a

⁶⁵ BORRELLI NAVARRO, Miguel, *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*, 4ta. edición, editorial Sista, 1996, página 573.

⁶⁶ Podemos señalar que dicha prueba puede recaer en el gerente, administrador, jefe de recursos humanos y en aquellas personas que ejerzan actos de dirección y administración en la empresa.

la declaración, no se debe apartar de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, ya que ésta fija la manera y forma en que debe recibirse la prueba confesional.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, Diciembre de 1999. Tesis: III.1o.T.60 L. Página 700.

La confesión provocada (ofrecida judicialmente por la contraparte que fuese calificada por prolongadas centurias como la "reina de las pruebas"); es considerada por la mayoría de los tratadistas y de las legislaciones como un medio de prueba y en términos generales puede concebirse como la admisión que una parte del juicio, persona con capacidad plena y que adecuando su conducta y declaraciones a los requisitos procedimentales, hace conscientemente sobre hechos propios que producen efectos jurídicos en su perjuicio. El Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito expresa:

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. POSICIONES INSIDIOSAS. En el desahogo de una prueba confesional, las posiciones que se articulan, no deben sujetarse a formalidades especiales, puesto que el artículo 790, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, establece claramente que aquéllas se harán libremente, esto es, que no se requiere reunir determinadas formalidades, sino sólo que se refieran a los hechos, y que no sean inútiles e insidiosas. Ahora bien, es obligación de la Junta laboral desechar las posiciones que no se formulen de acuerdo con lo dispuesto por la fracción citada del aludido precepto, ya que si no lo hizo, contribuye con esto a obtener una confesión contraria a la verdad; pero como el absolvente de acuerdo a la fracción VI del precepto legal aludido, al articularle las posiciones que se le formulen, tiene únicamente dos alternativas, negar o afirmar; entonces, si en la diligencia respectiva optó por lo primero, es inconcuso que se tendrán por negados los hechos cuestionados y a dicha contestación no se podrá dar otra interpretación; en tal circunstancia, si dichas posiciones son calificadas de legales pero son insidiosas, esto, no trasciende al resultado del fallo, ni amerita la reposición del procedimiento laboral.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Julio de 1996. Tesis: XXI.1o.34 L- Página 417.

También tenemos a la confesión expresa y espontánea, que son las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante y se tendrán como tales las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio. El Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito indica:

PRUEBA CONFESIONAL. AL MOMENTO DE SU OFRECIMIENTO LAS PARTES NO ESTAN OBLIGADAS A PRECISAR LA RELACION QUE GUARDAN CON LOS HECHOS CONTROVERTIDOS. Si bien es cierto que de conformidad con el artículo 777 y 780 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas que se ofrezcan en el juicio laboral deben relacionarse con los hechos controvertidos, también lo es, que tratándose de la prueba confesional, no es necesario que las partes precisen al momento de ofrecerla que pretenden acreditar con ella, y su relación con los hechos controvertidos, sino que basta que se mencione que esa prueba debe guardar relación con la litis, ya que al calificar el pliego de posiciones la responsable valorar y determinar lo que proceda acerca de si se admiten o no las posiciones que se propongan o las desecha porque no tengan relación con la litis, sean inútiles o intrascendentes, en cuanto a los hechos en litigio.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Agosto de 1995.
Tesis: XX.14 L. Página 589.

Sobre la confesión ficta podemos decir que dicha palabra *ficta* deriva de lo que es figurado: cuando el absolvente no va a la Junta habiendo sido debidamente citado y apercibido, se entiende esa negativa de su asistencia como que acepta las posiciones formuladas, también si acude, pero se niega a contestar, y cuando contesta si o no, pero al aclarar se contradice, es decir, se entiende por confesión ficta, cuando se le tiene por confeso, sin haber confesado directa o adecuadamente.

La jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia tiene establecida que la confesión ficta que se pueda producir tanto por no comparecer a absolver posiciones, como cuando resulta mal representada a la parte demandada en la etapa de demanda y excepciones, o cuando no contesta la demanda, sólo es una presunción que admite prueba en contrario. Asimismo, tiene declarado que las Juntas de Conciliación no tienen

facultades para declarar o reconocer la confesión ficta en los procesos laborales de su competencia.

Por otro lado, cuando el absolvente resida en un lugar distinto al de la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce del juicio, procede la confesional por exhorto. Quien ofrezca esta prueba así lo hará constar, solicitando se libere el exhorto correspondiente, pero deberá acompañar con dicha solicitud el pliego de posiciones a la Junta que conoce del juicio, es decir, a la Junta exhortante, la que una vez calificadas por ella las posiciones formuladas, la remitirá a la Junta exhortada, para que proceda en los términos del exhorto al desahogo de la prueba confesional, remitiéndoselas en sobre sellado y conservándose copia en el secreto de la Junta exhortante. El diligenciamiento de dicho exhorto puede el interesado solicitarlo y obtenerlo de la Junta a fin de evitar los trastornos y demoras del servicio de correos. Un ejemplo sobre la confesión ficta es la que nos da el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito y que nos dice:

CONFESIÓN FICTA. LA PRESUNCIÓN DE LA INEXISTENCIA DEL DESPIDO, CUANDO EL PATRÓN LO NIEGA Y OFRECE EL TRABAJO EN LAS MISMAS CONDICIONES EN QUE EL ACTOR LO VENÍA DESEMPEÑANDO, ES INEFICAZ PARA DESTRUIRLA. La presunción que opera en favor del patrón respecto a la inexistencia del despido, en los casos en que éste lo niega y ofrece el empleo al trabajador en las mismas condiciones en que lo venía ejerciendo, no tiene el alcance de invalidar la confesión ficta del demandado de que existió el despido, pues este medio probatorio, que se genera en la hipótesis del artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo, sólo puede ser destruido por prueba fehaciente, teniendo esta calidad sólo aquella prueba que es digna de crédito, por ser evidente, irrefutable, indiscutible, de la cual carece la presunción de la inexistencia del despido, pues de conformidad con lo dispuesto por el artículo 833 del ordenamiento laboral, las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X. Septiembre de 1999. Tesis: IV.2o. A. T.34 L. Página 792.

Nota: Sobre el tema tratado existe denuncia de contradicción de tesis número 79/99, pendiente de resolver en la Segunda Sala.

4.4.2 La documental

La prueba documental desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho. Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. El documento desde luego invita a pensar en dos elementos: el objeto material y el significado.

El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras y el significado es el sentido de esa escritura o figuras, o mejor dicho, la idea que expresan.

Tomando en consideración la eficacia, los documentos pueden ser o bien públicos o bien privados. Al respecto, los artículos 795 y 796 de la Ley Federal del Trabajo en el orden respectivo enmarcan lo siguiente: "Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización."

"Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior."

Si el documento es el producto de la voluntad del hombre, sólo que, por ello, no podemos afirmar que se trate de un acto como en cambio si lo es el testimonio o la confesión, el documento es una cosa en el que se plasman los actos, pero no es el acto en

sí. En cuanto tal, el documento es una cosa voluntariamente creada por el hombre, con la finalidad de demostrar o preservar los sucesos o hechos que en el mismo se establezcan.

Tomando como base lo anterior, el documento es producto de la voluntad del hombre en el cual se plasman los actos y el juzgador debe considerar que tipo de documento es, para saber que valor debe darle al mismo, es decir, si son documentos públicos o privados, ya que los primeros harán prueba plena en un juicio, con excepción de aquellas que se hagan ante un fedatario público cuando lo que contenga el documento sólo fue dicho por una persona, por ejemplo, la apertura de un testamento es un documento público por haber estado en presencia de un notario, el contenido de este prueba quien lo firma y quienes intervinieron en ese momento. Algo similar se deduce del artículo 812 de la Ley Laboral que a la letra dice: "Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas."

Un ejemplo claro de una documental pública expedida por una dependencia oficial la tenemos en la siguiente tesis de jurisprudencia dictada por el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del tercer circuito que dice:

PRUEBA DOCUMENTAL. CUANDO SE OFRECE COMO INFORMES QUE DEBEN RENDIR DEPENDENCIAS OFICIALES. NO ES NECESARIO SEÑALAR SU DOMICILIO. Para la admisión de las documentales consistentes en informes que se deben pedir a dependencias oficiales. no es necesario que el oferente señale el domicilio de las mismas, ya que ese requisito no es indispensable en virtud de que por ser autoridades, su residencia oficial debe ser ampliamente conocida.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 1, Segunda Parte-2. Enero a Junio de 1988. Página 529.

En cuanto a los documentos privados, cualquier persona es responsable de estos siempre y cuando sean elaborados por instituciones u órganos diversos a los señalados en el

artículo 795 de la ley de la materia o que en su defecto contenga su firma o huella digital y se apeguen a lo señalado por el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe. Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse como prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta ley." El Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito da un ejemplo de cómo debe presentarse una documental privada y señala:

PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA. CUANDO SU VALORACION ES VIOLATORIA DE GARANTIAS INDIVIDUALES. De los artículos 797 y 798 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que los documentos privados deben presentarse en original, y de no ser así, que se exhiban copias simples o fotostáticas, con indicación precisa del lugar en que se encuentran aquellos, libro, expediente o legajo, según lo previsto en el numeral 801 de la codificación en consulta, a fin de que el funcionario encargado del cotejo pueda efectuar la confrontación, de tal suerte que si la junta, sin que se cumplan dichos requisitos, le obsequia valor probatorio a la probanza, conculca garantías individuales.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VIII. Julio de 1991. Página 193.

Pero, independientemente de lo marcado en los artículos anteriores hay excepciones, por ejemplo, si el patrón presenta como prueba documental un escrito debidamente firmado y ratificado ante la Junta por el trabajador en el que renuncia a sus derechos laborales que le otorga la ley; esa prueba documental no será tomada en consideración por la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que los derechos laborales que señala a favor del trabajador la Constitución de la República Mexicana y la Ley Federal del Trabajo no son renunciables y si el trabajador los renuncia, dicha renuncia es nula de pleno derecho.

Lo anterior tiene su fundamento legal en el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g y h de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 5º y 33.

4.4.3 La testimonial

La prueba testimonial es aquella que se basa en la declaración de una persona, ajena, a las partes, sobre los hechos relacionados con la litis que hayan sido conocidos directamente y a través de sus sentidos por ella. A esta persona se le denomina testigo.

Devis Echandia afirma que "el testimonio es un medio de prueba, que consiste en la declaración representativa que una persona, que no es parte en el proceso en que aduce, hace a un tribunal con fines procesales, sobre lo que sabe respecto de un hecho de cualquier naturaleza."⁶⁷

En este sentido, la testimonial es la que se hace a una persona ajena al conflicto, la que se encarga de declarar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo que vio, escuchó o tuvo conocimiento por encontrarse en el lugar de los hechos. Al igual que otras pruebas, la testimonial tiene requisitos particulares para su ofrecimiento, como para su desahogo y más aún para que ésta sea admitida. Al respecto el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito señala:

TESTIMONIAL. SU APRECIACION EN MATERIA LABORAL. La Ley Federal del Trabajo, en su título catorce, capítulo XII, sección cuarta, relativa a la prueba testimonial, en particular los artículos del 813 al 820, establece la reglamentación correspondiente a su ofrecimiento, admisión y desahogo, y del análisis conjunto de tales preceptos legales se obtienen las diversas características de absoluta certidumbre que ha de reunir dicha probanza para que se acrediten los hechos de su contenido. Por tanto, para juzgar la credibilidad subjetiva del testigo y la credibilidad objetiva de su testimonio, deben examinarse primeramente las circunstancias de modo, tiempo y lugar relatadas por los testigos que hagan verosímil su presencia en

⁶⁷ BORRELL NAVARRO, op., cit., supra nota 66, página 149.

el lugar de los hechos, por virtud de los cuales se dieron cuenta de ellos, pues de no darse a conocer las mismas, sus depositados no serán fidedignos.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV. Octubre de 1996. Tesis XI.2o. 18 L Página 631.

El artículo 813 de la Ley de la materia señala: "La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

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

Es preciso que el testigo proporcione sus datos generales, antes de rendir su declaración para el efecto de que la Junta pueda cerciorarse de que quien comparece a la audiencia es precisamente la persona que propuso el oferente y cuyo domicilio dio al ofrecer la prueba.

Bien puede suceder el caso de inasistencia de algún testigo. En tal circunstancia, debe considerarse que la prueba es carga procesal, y quien la ofrece debe presentar a sus

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

testigos, y ante tal caso de inasistencia debe tenerse la testimonial como desierta; pero si el testigo ausente fue de los que por algún motivo hubiere aceptado citarlo el tribunal, debe señalar nueva fecha para su recepción, ordenando aplicarle las medidas de apremio que fija la ley. Estas medidas procuran que los testigos se presenten, ya que tienen la obligación de comparecer como testigos de orden público. La Suprema Corte de Justicia de la Nación en Tesis de Jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala sostiene:

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. INCOMPARECENCIA DE LOS TESTIGOS CITADOS A SOLICITUD DEL OFERENTE, CUANDO EL DOMICILIO PROPORCIONADO ES INCORRECTO. LA JUNTA, APRECIANDO CADA CASO PUEDE, DE MANERA FUNDADA Y MOTIVADA, DECLARAR DE PLANO LA DESERCIÓN DE LA PRUEBA O REQUERIR AL OFERENTE PARA QUE PROPORCIONE EL DOMICILIO CORRECTO. La interpretación sistematizada que implica la armónica relación de los artículos 686, 771, 776, 778, 779, 780, 782 y 783 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que las Juntas tienen facultades que les permiten remover cualquier obstáculo que impida el desarrollo normal y culminación de los procesos, dentro de las cuales pueden, de manera fundada y motivada, declarar la deserción de la prueba en cuestión, si estiman que la cita frustrada de los testigos se debió a una conducta procesal inadecuada del oferente, cuyo objetivo fue retrasar o paralizar el procedimiento. Dicha facultad, correcta en términos generales, debe ejercitarse respetando los principios que rigen al juicio laboral, ya que su empleo de manera indiscriminada podría llevar a incongruencias. En ese contexto, atendiendo a las reglas de la lógica, de la sana crítica y a las máximas de la experiencia, la Junta podrá, atendiendo a las circunstancias del caso particular, dar vista al oferente con el resultado de las notificaciones relativas y, dependiendo de lo que éste manifieste, de estimar que subsiste el interés legítimo en su desahogo y que no se trata de retardar el procedimiento, se proveer a la citación de los testigos nuevamente, permitiéndole al interesado corregir un error que no le fue atribuible.

Contradicción de tesis 91/98. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 11 de junio de 1999. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Gabriel Clemente Rodríguez.

Tesis de jurisprudencia 79/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de junio de mil novecientos noventa y nueve.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, Julio de 1999.

Tesis: 2a./J. 79/99. Página 252.

En ocasiones aquel que ofrece al testigo no esta en posibilidad de presentarlo, por lo que solicita a la Junta que lo cite con un apercibimiento en los términos que enmarca el artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra señala: "La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía."

En este sentido, la prueba testimonial es el acto mediante el cual, concurre a juicio el tercero llamado por la Junta y manifiesta, bajo protesta de decir verdad, lo que sabe en relación con la controversia o parte de ella, debiéndose hacer constar en el acta respectiva su declaración textual. Por lo que testigo es la persona física que afirma o niega algo y testimonio es lo testificado, lo que se afirma o se niega.

En efecto, testimonio no es otra cosa que la declaración personal que hace en el proceso laboral quien no es parte en el mismo, sobre hechos ocurridos que vio y le constan. Esta prueba tiende a acreditar la veracidad de los hechos controvertidos, mediante el dicho de terceros, que como ya se dijo, se denominan terceros.

En cuanto a la tacha de los testigos debemos convenir que tachar significa poner reparo, impugnar u objetar. La tacha de los testigos son las causas o motivos que nulifican o invalidan la eficacia de sus testimonios, se debe hacer valer dando la razón de por qué mintió el testigo o por qué es falso su dicho, y se debe alegar al término de la recepción de la probanza, se debe hacer oralmente esta impugnación o tacha, debiéndose tener especial cuidado que se asiente debidamente en el acta que al efecto se levante, a fin de que el juzgador la tenga presente al resolver y también para los efectos de la interposición en su caso, del juicio de amparo. También puede tacharse a los testigos por escrito, pero siempre antes de concluir la etapa de desahogo de pruebas.

En cuanto a los motivos de las tachas de testigos en materia laboral, como la ley no los señala, deberá interpretarse que puede constituir motivo de tacha, cualquier circunstancia que afecte la credibilidad de lo declarado. Las tachas pueden ser absolutas o relativas, cuya significación y eficacia son examinadas por la Junta en el laudo que resuelve la controversia laboral.

Las pruebas que justifican la tacha de los testigos se presentan y reciben en la audiencia de desahogo de pruebas que señala la Ley Procesal Laboral. Las tachas no deben referirse a lo dicho o declarado por el testigo, sino a los motivos, causas o antecedentes, generalmente personales, que pueden influir en su declaración afectando su credibilidad.

Por disposición expresa del artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo, al trabajador o patrón que en juicio laboral presente testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.

4.4.4 La pericial

La prueba pericial es un medio probatorio reconocido por la ley procesal del Trabajo que consiste en el auxilio que le presta al órgano jurisdiccional del Trabajo una persona entendida o conocedora del asunto o materia que se ventila en la Junta, y se relacione su objeto con alguna ciencia, arte o técnica. Esta prueba se encuentra regulada por los artículos 821 a 826 de la ley de la materia.

El perito es la persona encargada de ilustrar al tribunal sobre algún aspecto concreto de la controversia. Los peritos pueden ser contables, administradores, médicos, ingenieros, arquitectos, fotógrafos, etcétera.

Gramaticalmente la palabra pericia proviene de la voz latina *peritia*, significante de sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte. La definición hace alusión a conocimientos poseídos por algunos hombres (peritos) en cada rama científica, artística o en cuestiones prácticas, mismas que por su amplitud y variación no pueden saberse por un sólo individuo, ni tampoco por un juez, al cual en cambio por esta circunstancia repútese como perito en derecho; pero como para aplicar el derecho, en el proceso laboral la Junta necesita conocer también los sucesos fácticos, y como éstos para ser comprendidos en muchas ocasiones requieren de explicaciones técnicas o especializadas, se precisa del auxilio de peritos que le pueden ilustrar sobre su ignorancia o bien sobre sus dudas.

Para Devis Echandia "la peritación es una actividad procesal desarrollada por encargo judicial por personas distintas a las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante los cuales se suministra al juez argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento se escapa a las aptitudes del común de la gente."⁶⁸

Al informe que rinde el perito se le llama dictamen o peritaje, el que deberá versar sobre ciencia, técnica o arte. Si se trata de materia reglamentada profesionalmente, el Perito acreditará su capacidad mediante la exhibición de la autorización legal correspondiente en los términos que enmarque el artículo 5 constitucional y su Ley reglamentaria, la Ley de Profesiones.

Para comprender esto un poco más pensemos en un juicio laboral en la etapa de ofrecimiento de pruebas donde la demandada ofrece como pruebas una renuncia firmada por el actor, y aduce que en caso de ser objetada ofrece como prueba la pericial, de este modo llegamos al artículo 822 y 823 de la Ley Laboral, es decir, y siguiendo con nuestro ejemplo ofrece una prueba pericial por ser necesario que un perito experto nos diga si la

⁶⁸ BARRERA, NAVARRO. op. cit., supra nota 66, página 392.

firma es o no del trabajador, solicitando además y en este caso en particular que conozca de grafoscopia y grafometría.

El artículo 821 de la Ley laboral nos dice: "La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte." Y el 822 nos dice: "Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley." La Suprema Corte de Justicia de la Nación en Tesis de Jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal expresa la siguiente opinión.

PERITOS. LA FORMALIDAD DE SU COMPARECENCIA PERSONAL A PROTESTAR SU CARGO ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 825, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES APLICABLE A TODOS LOS PERITOS. El artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el orden y las reglas a las que se sujetan en el desahogo de la prueba pericial, consigna en su fracción II, como presupuesto inicial, la obligación de los peritos de protestar el desempeño de su cargo con arreglo a la ley. Este requisito, por el hecho de encontrarse consignado en una fracción previa a la que establece la procedencia de la designación del perito tercero en discordia, en caso de existir discrepancia en los dictámenes de los peritos de las partes, no significa que sea inaplicable al perito tercero, pues las reglas que establece el artículo 825 referido deben ser respetadas tanto por los peritos de las partes, como por el tercero en discordia, dado que no hay motivo para establecer que los peritos terceros están sujetos a un régimen procesal distinto del que atañe a los peritos de las partes. Además, la protesta constituye una formalidad relevante por sus efectos, ya que trae consigo el perfeccionamiento de la designación mediante la aceptación del cargo y la vinculación a que el perito se sujetará en el desempeño de su labor a las obligaciones que la ley le impone, a saber, la de manifestar sus conocimientos sobre la ciencia, técnica o arte relativa, de acuerdo al cuestionamiento que se le formule, con estricto apego a la verdad y con imparcialidad, incurriendo en responsabilidad en caso contrario. Por ello, debe considerarse que la protesta del desempeño del cargo con arreglo a la ley constituye una formalidad esencial para el desahogo de la prueba pericial, aplicable a todos los peritos, sean designados por las partes o por la Junta, en este último caso ya sea que nombre al que corresponda al trabajador en los casos en que así procede previstos en

el artículo 824 de la propia ley o al perito tercero en discordia, y si, para realizarla, el legislador consideró necesaria su comparecencia personal al consignarlo así en la fracción II del artículo 825, no existe razón alguna para hacer una diferenciación al respecto atendiendo a si la designación del perito procede de las partes o de la Junta, de acuerdo al principio jurídico de que donde la ley no distingue no tiene por qué hacerse distinción alguna, máxime si, conforme a lo señalado, tal protesta constituye una formalidad esencial que debe cumplir todo perito.

Contradicción de tesis 58/98. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 30 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Gutiérrez. Ponente: Mariano Azuela Gutiérrez; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretaria; Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Fuente: SJF y su Gaceta. Tomo: IX, Mayo de 1999. Tesis: 2a./J. 42/99. Página 478.

En cuanto al perito tercero en discordia el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito dice:

PRUEBA PERICIAL. PERITO TERCERO EN DISCORDIA. CORRESPONDE DESIGNARLO A LA JUNTA. ENTRE LOS PROFESIONISTAS, TECNICOS O ARTISTAS QUE TENGAN SU DOMICILIO DENTRO DE SU JURISDICCION. Interpretando armónicamente los preceptos de la Ley Federal del Trabajo relativos a la prueba pericial. se advierte que es la Junta de Conciliación y Arbitraje quien debe designar al perito tercero en discordia, debiendo recaer el nombramiento en profesionista, técnico o artista, que tenga su domicilio dentro de la jurisdicción de la Junta. cuando lo hubiere, o bien en el lugar más cercano. pues aun cuando la legislación laboral no lo aduce textualmente ello se advierte de la reglamentación que respecto al desahogo de la prueba pericial establece el artículo 825.

Fuente: SJF y su Gaceta. Tomo: IV, Agosto de 1996. Tesis: V.2o.39 L. Página 715.

Con lo anterior nos encontramos con los requisitos que se deben reunir para ofrecer la prueba pericial y son:

- ✓ Que sea una ciencia, arte o técnica:

- ✓ Que sea apreciada por alguien que conozca;
- ✓ Que se indique la materia; y
- ✓ Debe incluir un cuestionario, nuestra ley al igual que no menciona el nombre de las materias sobre las que se puede rendir un peritaje, tampoco nos indica en que consiste el cuestionario, empero en la práctica fundamentalmente se formulan tres preguntas, y para que quede mejor explicados volvamos a nuestro ejemplo:

a. Diga el perito si la firma que aparece al calce es del trabajador.

b. Diga de que medios se valió para su dictamen.

c. Qué de la conclusión de su estudio.

Se pueden formular más preguntas al perito a efecto de que nos deje convencidos de lo que está diciendo, y más aún al juzgador pues su dictamen servirá para que este tenga una mejor visión sobre el particular, es decir, sobre esta prueba.

4.4.5 La inspección

A este medio de prueba también se le conoce como inspección ocular; la mayoría de la veces, se piensa que el tribunal al desahogar esta prueba observa las cosas u objetos que se le muestran, mediante el sentido de la vista. De ahí que tradicionalmente se le haya llamado inspección ocular. También se le llama de reconocimiento judicial.

No es verdad que sólo por medio del sentido de la vista el presidente del tribunal laboral puede examinar cosas, objetos y personas, sino que en realidad puede hacerlo mediante todos los sentidos, que, aunque se ha pensado que son básicamente cinco, la psicología y la ciencia médica, no pueden explicar que ello sea cierto, que haya solamente cinco sentidos. Existen, por ejemplo, el sentido del equilibrio o el de la temperatura, etc. Así se puede llevar a la autoridad, no solamente para que mediante el olfato perciba determinada sensación que quizás es molesta y está causando daños a los habitantes de

una casa o que vaya y oiga el tremendo ruido que se esta produciendo por unas maquinas; sino también lo podemos llevar para que se coloque en un lugar y sienta qué vibración o qué frío o qué calor se sufre. La autoridad de este modo percibirá por si mismo, cual es la temperatura y la molestia de esa temperatura y la vibración y lo que ella implique o signifique.

Es muy conveniente la observancia del principio de que la percepción que el juez haga de esos fenómenos no deba requerir ningún conocimiento especializado, sino que debe ser una percepción que pueda ser captada por cualquier persona, porque se requiriera de algún conocimiento especializado, esto ya no sería materia de la prueba de inspección judicial, sino de una prueba típicamente pericial. La importancia de este medio de prueba radica en la posibilidad de que en el proceso surja alguna cuestión que pueda ser observada directamente o percibida, más que sólo observada, de manera directa por la autoridad. Dentro de la posición de Briseño Sierra⁶⁹ esta prueba es la que consiste en la mostración, o sea, la actividad que entraña mostrar directamente al tribunal las personas, las cosas o los objetos relacionados con los puntos del litigio por resolverse, para que de esa observación pueda obtener alguna luz o ilustración sobre las cuestiones debatidas.

El sujeto de la inspección es el propio titular del tribunal, que es quien esta inspeccionando las cosas; el objeto de la misma lo pueden ser cosas y personas, los semovientes, las nominas, las listas de raya, los controles de producción y calidad, los documentos confidenciales, la maquinaria, las herramientas, etcétera, siempre que esta inspección no requiera conocimientos especializados de quien la realice.

La inspección, en si misma, debe estar íntimamente relacionada con el asunto litigioso, porque, de no estarlo, sería una prueba inconducente o impertinente, ya que no tendría nada que ver con los puntos puestos a discusión. De la inspección o reconocimiento se levanta siempre un acta en la que se hace constar la fecha, la hora, el lugar donde se esta actuando y las cosas, los objetos o las personas que se hayan observado, procurando que dicha acta sea la más precisa y lo más descriptiva posible. Se debe pormenorizar todo

⁶⁹ BRISEÑO SIERRA, Humberto, *Derecho procesal*, tomo IV. 1970, 2da. edición, editorial Porrúa, México, páginas 435 u 442.

aquello que es lo importante de la inspección: para qué se llevó al titular del tribunal a observar esas cosas; con objeto de que se diera cuenta de qué cuestiones son trascendentales.

Miguel Bermúdez Cisneros nos dice que la inspección judicial consiste en el examen que el tribunal hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal como que lo perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con su oído, tacto y olfato, así como el gusto.⁷⁰

Eduardo Pallares considera que la inspección judicial es el acto jurisdiccional que tiene por objeto que el titular del tribunal tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona, relacionadas con el litigio. La inspección pues, es un medio de prueba que lleva a cabo el juez y que consiste en someter las cosas o lugares al examen adecuado de los sentidos.⁷¹

Francisco Córdova Romero, Dice al respecto: "La inspección judicial, es el acto procesal en virtud del cual el juez personalmente, conoce personas, actos, cosas y animales materia del proceso."⁷²

Si bien, es cierto que existen un sinnúmero de definiciones que nos hablan de la inspección judicial, mientras que la Ley Federal del Trabajo, sólo nos menciona la palabra inspección, en términos generales, es decir que no sólo puede ser del tipo judicial.

Podemos observar que la inspección no es otra cosa que examinar un determinado objeto, o persona, y dentro de nuestro estudio nos permite averiguar si tiene relación con los hechos del litigio, es decir, es un medio de comprobación para que se llegue a un resultado general con todas las demás pruebas ofrecidas y desahogadas.

⁷⁰ HERMÚDEZ CISNEROS, op., cit., supra nota 6, página 117.

⁷¹ PALLARES, op., cit., supra nota 19, páginas 423 y 424.

⁷² CORDOVA ROMERO, Francisco. *Derecho procesal del trabajo, práctica Laboral forzosa*; Cárdenas editor y distribuidor. 1991, página 102.

Aunado a lo anterior tenemos que no es el propio titular del tribunal quien desahoga dicha probanza, sino el actuario de la Junta, quien requiere los documentos u objetos para su observación, la Ley Federal del Trabajo sólo reglamente en tres artículos tal probanza, donde establece su ofrecimiento con sus respectivos requisitos, artículos 827 al 829 del ordenamiento legal citado. En lo que respecta al primero de ellos se señala: "La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deban ser examinados. Al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma."

Del análisis de tal artículo, inferimos que en ningún momento se nos habla del contenido y definición de lo que es la prueba de inspección judicial.

Pero, independientemente de lo anterior y dentro del análisis esquemático de la prueba de inspección judicial el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito expresan la siguiente opinión en cuanto a la inspección de documentos y el valor probatorio de la inspección judicial al señalar:

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS. ADMITIRLA "SIN PREJUZGAR SOBRE SU EXISTENCIA" NO ES SIEMPRE VIOLACIÓN PROCESAL. De la lectura atenta y cuidadosa de la jurisprudencia 2a./J. 20/97, publicada en la página trescientos siete, del Tomo V, mayo de 1997, del Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, cuyo rubro es "INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. LA PRÁCTICA DE MANDARLA PREPARAR 'SIN PREJUZGAR SOBRE SU EXISTENCIA', ES JURÍDICAMENTE INCORRECTA Y AMERITA LA CONCESIÓN DEL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO, SI LA VIOLACIÓN TRASCIENDE AL SENTIDO DEL LAUDO.", así como de la ejecutoria de la cual derivó, se aprecia que no es la mera limitante de admitir la prueba de inspección "sin prejuzgar sobre la existencia de los documentos que ha de versar", lo que constituye la violación procesal, sino el hacerlo de "modo indiscriminado", esto es, también en los casos en los que sí procede formular el apreciamiento al patrón que de no exhibirlos se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que con ellos el actor pretendía probar. Además, únicamente en estos

últimos supuestos genera agravio la limitante de mérito, y no en los casos en que no procede formular apercibimiento alguno, en los que la citada expresión "sin prejuzgar sobre la existencia de los documentos que ha de versar" simplemente se significa como una precisión en el sentido de que no procede el apercibimiento multicitado.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XI, Febrero de 2000. Tesis: II.T.126 L. Página 1066.

INSPECCION JUDICIAL, VALOR PROBATORIO DE LA, CUANDO NO SE EXHIBEN LOS DOCUMENTOS SOLICITADOS. El dispositivo 828 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si durante el desahogo de la inspección judicial, no se exhiben los documentos solicitados, se tendrán por ciertos los hechos que se tratan de probar, empero, para que tal probanza alcance valor probatorio pleno, es indispensable que no se encuentre contradicha con otra. De esa manera, cuando durante la práctica de la diligencia de mérito, no se exhiben los documentos solicitados y la responsable estima acreditada la existencia de la relación laboral de las partes, omitiendo adminicularla con otros medios probatorios, los cuales se oponen a su contenido, es claro que infringió el numeral en cita, en detrimento de las garantías del peticionario.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: XIII, Mayo de 1994. Página 464.

4.4.6 La presuncional

Etimológicamente, presunción viene de la preposición latina *prae* y del verbo *summo*, y significa tomar anticipadamente las cosas. En este sentido la presunción jurídica debe entenderse como la inferencia o la conclusión que se tiene a cerca de las cosas o de los hechos, aun antes de que éstos se demuestren o aparezcan por sí mismos.

En otras palabras, la presunción, en el sentido jurídico se entiende como el mecanismo del razonamiento, como el raciocinio por el cual se llega al conocimiento de hechos desconocidos partiendo de hechos conocidos.

Por la prueba presuncional, entonces, se llega al conocimiento indirecto de los hechos controvertidos, independientemente de que se desconozcan, de que no se pueda comprobar directamente su existencia. Desde luego, como inferencias, como conclusiones, las presunciones pueden no verse correspondidas en la realidad con la certeza con que se asumen. De aquí que las presunciones siempre impliquen márgenes de incertidumbre, probabilidades de error.

La prueba presuncional así llamada no es más que un método reconstructivo de inferencia o de deducción de los hechos materia de la controversia. De Pina⁷³ define a la presunción como la operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido y, por tal se entiende a la presunción. Debemos concluir que la presunción por sí misma no aporta información nueva y adicional al proceso, en el sentido de que aportan esa información nueva y adicional todos y cada uno de los otros medios probatorios. Esto es, por la presunción no se le allegan al titular del tribunal nuevos materiales informativos, sino que, por el contrario, por la presunción, a partir del material informativo recabado, se llegan a extraer nuevas implicaciones, si bien éstas pueden tener el carácter de novedosas.

Alcalá Zamora⁷⁴ distingue dos significados que se dan al vocablo presunción. Uno de ellos es el que tiene la llamada presunción legal y está relacionada con la carga de la prueba. El otro, que es el que corresponde a la llamada presunción humana, se relaciona con la fuerza probatoria de los medios de prueba. Este autor sostiene que la única presunción es la legal. La llamada presunción humana no es tal porque cuando los medios probatorios permiten llegar directamente a la prueba no se hace necesario ningún raciocinio, no se hace indispensable ninguna operación lógica; pero cuando los medios probatorios por sí mismos directamente no permiten llegar a la prueba, entonces, se hace indispensable acomodar, en vez de interpretar y adecuar los datos que brindan los medios probatorios desahogados para llegar a obtener la prueba de un hecho. En otras palabras, por sí mismos, cuando no se trata de una prueba directa, los medios probatorios

⁷³ DE PINA, Rafael y Castillo Larrañaga, José, *Justicia (casos de derecho procesal civil)*, Porrúa, México, 1979, página 329.

⁷⁴ ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Estudios de derecho probatorio*, Universidad de Concepción, Concepción 1965, páginas 102 y 103.

no prueban nada, o sea, se trata simplemente de medios probatorios semiplenos e indirectos. Con la conjunción y agrupamiento de todos esos medios probatorios y de su interpretación, se llega a una presunción. Pero por esa vía no se llega a la presunción legal, sino a un hecho inferido de los datos y de las informaciones proporcionadas por los medios probatorios. La presunción, pues, por sí sola, no produce prueba plena, pero un conjunto de presunciones si pueden llegar a ella, es decir, un conjunto de presunciones pueden permitir llegar a una prueba plena. En este sentido, la presunción es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación de cómo existente de otro desconocido.

Existe coincidencia en señalar que las presunciones humanas son el resultado de deducir de la existencia de un hecho o de un grupo de hechos que, aplicándose inmediatamente al hecho principal, llegan a la conclusión de que ese hecho ha existido, en un juicio lógico, con fundamento en el cual se atribuye a personas o cosas una determinada cualidad o condición propia inherente de la misma, según las leyes comunes de la experiencia; y, presunción legal, son mandatos de la ley que el titular del tribunal debe acatar, y por lo mismo, le impiden presumir sobre su verdad o falsedad: estas disposiciones no se pueden controvertir ni menos aún presumir. Su aprehensión es inmediata por concreta voluntad del legislador. Es por ello, que para la apreciación de una prueba presuncional, todo juzgador debe constreñirse a dos reglas fundamentales: que se encuentren probados los hechos de los cuales se derivan las presunciones y que exista un enlace natural más o menos necesario, entre la verdad conocida y la que se busca; apreciación que deberá hacerse en conciencia, hasta el grado de poder considerar que el conjunto de hechos forma prueba plena.⁷⁵

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 830 señala que: "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido." De igual forma, señala en su artículo 831 de la existencia de una presunción legal y dice: "El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está

⁷⁵ MOLES Y ESCOBAR Isabel, *Técnicas laborales*, editado por el Colegio de Abogados egresados de la UNEP Atagon, A.C. México, 1995, páginas 5 y 6.

obligado a probar el hecho que la funda." Sobre esto, el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito expresa:

PRUEBA CONFESIONAL. CONFESION FICTA EN MATERIA LABORAL. CARECE DE EFICACIA PLENA SI ESTA EN CONTRADICCION CON UNA PRESUNCIONAL. Si la parte patronal al contestar la demandada ofreció al actor su reinstalación en la fuente de trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desarrollando porque jamás fue despedido; esta situación engendra la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato laboral, y en consecuencia como prueba presuncional se encuentra fehacientemente en el procedimiento laboral, es decir, es auténtica y verdadera; por ello, si frente a ella existe la confesión ficta del patrón, a través de la cual se pretendió poner de manifiesto la existencia del despido injustificado, resulta que esta confesión ficta no puede tener pleno valor probatorio al estar en contradicción con aquella otra prueba, y por tanto, resulta ser una prueba insuficiente para justificar la procedencia de la acción principal laboral ejercitada, lo que debe llevar a la Junta responsable a dictar laudo absolutorio en favor de la empresa.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VIII, Diciembre de 1991. Página 269.

Tanto la presunción legal como la presunción humana admiten prueba en contrario.

De lo anteriormente expuesto podemos llegar a la conclusión de que las presunciones no son medios de prueba propiamente dichos y que su verdadera naturaleza se determina por la función que están llamadas a cumplir. Por lo que se refiere a las presunciones legales, si estamos frente a la presunción que no admite prueba en contrario, se tratará de una excepción absoluta a la necesidad de probar; por el contrario, si estamos frente a la presunción que sí admite prueba en contrario, se tratará de una inversión de la carga de la prueba.

En cuanto a las presunciones humanas, que son las que el titular del tribunal puede inferir de los hechos ya acreditados, su utilización debe ceñirse a la más rigurosa lógica.

El titular del tribunal debe aplicar, previo dictamen pericial si fuese necesario, las reglas de la causalidad fenomenológica, es decir, cuando entre el hecho conocido y el desconocido exista un nexo causal que implique una necesidad lógica de causa a efecto o de efecto a causa, esta inferencia es obligada e inevitable. Por el contrario, el titular del órgano deberá ser receloso y frío cuando no exista esa necesidad lógica causal entre el hecho conocido y el desconocido, pues se estará ante sospechas infundadas, conjeturas o menores indicios que pueden derivarse de la ignorancia popular, del fanatismo político o religioso o de otras distorsiones del pensamiento.

4.4.7 La instrumental de actuaciones

Se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 835 y 836; el primero que da la definición y dice: "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio." Y el segundo, "La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obran en el expediente del juicio."

Sin embargo, no todo lo que obra en el expediente puede considerarse a este efecto como instrumental de actuaciones, sino exclusivamente lo que obre legalmente y; de proponerse este medio de prueba, debe señalarse concretamente y relacionar las actuaciones con los hechos y con el derecho que se reclama, y no ofrecerla en forma genérica e imprecisa. En un ejemplo concreto de dicha prueba el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito expresan:

INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. CARACTERÍSTICAS QUE REVISTE EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. Conforme al artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente formado con motivo del juicio. Por su parte, el precepto siguiente dispone que la Junta está obligada a tomar en cuenta las actuaciones que se encuentren en el expediente del juicio. De los dispositivos legales mencionados, se desprende que para que sean valoradas constancias o actuaciones, deben encontrarse agregadas al legajo; de ahí que quien ofrece como instrumental un diverso

expediente, aun siendo del índice de la misma Junta, debe cuidar que materialmente sea anexado, y no sólo solicitar "que se tenga a la vista al momento de resolver", o alguna expresión similar. Lo anterior es así, no solamente porque de esa manera define la ley a la prueba instrumental, sino además, porque obrando en autos las constancias que toma en cuenta quien resuelve, las partes tienen conocimiento pleno de su contenido y, en su momento, el juzgador de amparo podrá verificar si la valoración que de ellas se hizo fue la adecuada.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y Gaceta. Tomo VI, Septiembre de 1997. Tesis: I.9o.T.73 L. Página 696.

PRUEBA, DOCUMENTAL PUBLICA. EXPEDIENTE QUE OBRA ANTE LA MISMA JUNTA. En el procedimiento laboral corresponde a las partes ofrecer las pruebas que a su interés convenga y tratándose de la documental, los interesados tienen la carga de allegar a la Junta las constancias respectivas, es decir, deben gestionárselas ante la autoridad que físicamente las tenga en su poder, pues el artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las partes han de exhibir los documentos u objetos que ofrezcan como pruebas para que obren en autos y si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta los solicitará directamente; además, el artículo 807 del mismo ordenamiento legal, señala que los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentran entre otros, en poder de autoridades, serán objeto de cotejo o compulsas a solicitud del oferente, para lo cual deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia de los documentos que por ese medio puedan ser perfeccionados y por último, los artículos 835 y 836 de la propia Ley Federal del Trabajo, establecen que la prueba denominada instrumental de actuaciones, es precisamente el conjunto de actuaciones que obran en el expediente formado con motivo del juicio y que la Junta tiene obligación de tomar en cuenta. Por ello, cuando alguna de las partes ofrezca como prueba la documental pública o instrumental de actuaciones, relativa a un diverso expediente que obre ante la misma Junta del conocimiento, debe sujetarse a la regla general prevista en las disposiciones referidas, esto es, solicitar la expedición de copias certificadas u efecto de que, de admitirse formen parte del expediente integrado con motivo del juicio, o bien exhibir copias simples solicitando el cotejo, o por lo menos presentar copia sellada del escrito por el que hubiese solicitado la expedición de tales copias, para que en el supuesto de que no le hayan sido entregadas o de que tuviera imposibilidad para recabarlas, fuera la propia Junta

quien lo hiciera mandando expedirlas en términos del artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: I, Junio de 1995.

Tesis: VI.2o.5 L. Página 507.

4.5 El ofrecimiento de pruebas

El ofrecimiento, la admisión y el desahogo y la valoración de las pruebas, constituyen un periodo de especial trascendencia en los procedimientos, ya sean éstos administrativos o judiciales. Los hechos que constituyen la base de la acción, así como los que pueden fundar las excepciones, deben ser claramente expuestos y demostrados a los tribunales laborales; es precisamente esta etapa del proceso la que da la oportunidad de hacerlo. En concordancia con esta afirmación, se dispone que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y contestación, que no hayan sido confesados por las partes. Las Juntas apreciarán libremente las pruebas, valorándoles en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos.

En este sentido, un primer momento de la fase probatoria es el ofrecimiento. En él, las partes ofrecen al titular de la Junta los diversos medios de prueba con los que suponen llegarán a constatar o a corroborar lo que han planteado en la demanda o contestación de la demanda. Los medios de prueba que pueden ofrecer las partes son: la confesional, la documental pública y privada, la testimonial, la pericial, la inspección, la presuncional legal y humana y la instrumental de actuaciones.

El artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Las pruebas deben ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos." Además, al momento de ofrecerse las pruebas cada una de ellas deberá referirse a los hechos controvertidos de la demanda o de la contestación de la demanda, en los términos que señala el artículo 777 del Código Laboral.

La audiencia a la que se refiere el artículo 778 es la que nos consigna el artículo 875 de la ley citada y que nos dice que constará de tres etapas: De conciliación, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En términos generales la forma de ofrecer pruebas es la que nos enmarca el artículo 880 de la Ley en comento, pero en esencia no existe una forma determinada para exponer a la autoridad todas y cada una de las pruebas, es tan sencillo que sólo basta que la parte que ofrezca, actor o demandado, diga: que en este acto ofrezco X, Y o Z pruebas, con sus respectivos requisitos, o bien por medio de un escrito que presente en la Junta siendo éste ratificado por la parte que lo ofrece, es decir, que efectivamente él ofrece las pruebas que se encuentran en el escrito, o el de la voz las haga suyas.

Sin embargo, es importante atender el desarrollo del ofrecimiento en los términos del artículo 880 de la Ley Laboral y que a la letra dice: "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollara conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;
- 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 de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de éste Título; y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y deseche.

Sobre el ofrecimiento en cuanto a su oportunidad, así como el objetarlas atendamos lo que al respecto señala el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito que expresa:

PRUEBAS OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. La fracción I del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo establece: <<El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado>>.

Conforme a esta disposición las partes tienen una sólo oportunidad para ofrecer pruebas y objetar las de su contraria, pero ni la ley ni la jurisprudencia previenen que el demandado, en su intervención necesariamente deba primero ofrecer sus pruebas y después objetar las de su contraria, pues lo único que precisan es que el ofrecimiento y la objeción deben hacerse en esa oportunidad procesal, por lo que si primero se objetan las pruebas de la contraria y después se ofrecen las propias, precisamente en tal oportunidad, no puede hablarse de preclusión de derecho alguno.

1.2°. T. 1/2, Publicado en la página 676 y siguientes del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VI, octubre de 1997.

La fracción primera del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo habla de el tan mencionado orden, que como ya se vio no es más que una disciplina; sin embargo esta jurisprudencia si cubre al demandado para el orden que él elija de objetar y después ofrecer pruebas o bien ofrecerlas y después objetar las de su contraparte, esto no quiere decir que se este en contra del demandado, sino por el contrario, el contenido de la jurisprudencia me da la pauta para afirmar que el hecho de que el actor ofrezca sus pruebas posterior a el demandado, pero antes del cierre de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas no se le puede atribuir como una preclusión de derecho por estar dentro de la etapa correspondiente.

Y como ya se expreso con anterioridad, solamente podrán ofrecerse y admitirse nuevas pruebas si estas se refieren a hechos supervenientes o de tachas aunque haya concluido la etapa de ofrecimiento y admisión, tal y como se desprende del artículo 881 de la Ley

en comento. Un ejemplo práctico de un escrito en el que se ofrecen pruebas a cargo del actor es el siguiente:

Junta Especial Número Siete
Expediente 114/2001
Miguel Ángel González Ramírez
V;S
Construcciones Camargo y Otros

H. JUNTA ESPECIAL NÚMERO SIETE
DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P R E S E N T E

Clemente Herrera González, apoderado del C. Miguel Ángel González Ramírez, personalidad reconocida en autos al rubro indicado en el proemio del presente escrito, y estando en tiempo y forma respetuosamente comparezco y ofrezco los siguientes elementos de prueba a favor de mi mandante:

PRUEBAS

1. La *confesional* a cargo del demandado, a quien pido se cite para que absuelva posiciones ante esa H. Junta, en la fecha y hora que al efecto se sirva señalar. Asimismo, pido se le aperciba de tenerlo por confeso de las posiciones que le articularé de no concurrir conforme a lo previsto por el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo. Relacionando esta prueba con todos los hechos del debate; principalmente con los puntos uno y dos de mi demanda.
2. Las *documentales públicas* consistentes en el original de aviso de inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los originales de las modificaciones salariales llevadas a cabo en fechas veintisiete de junio de mil novecientos noventa y seis, ocho de abril de mil novecientos noventa y siete, dos de julio de mil novecientos noventa y ocho, nueve de abril de dos mil uno y trece

de diciembre de dos mil uno. Exhibo dichos documentos compuestos de seis fojas útiles escritas por cada una de sus caras y las relaciono en general con todo el debate; de modo especial con los hechos tres y cuatro de mi demanda.

3. Las documentales privadas consistentes en copias fotostáticas de cuatro listas de raya de fechas cinco de junio de dos mil uno, tres de abril de dos mil uno, cuatro de marzo de dos mil uno, doce de diciembre de dos mil uno. Exhibo estos documentos compuestos de cuatro fojas útiles escritas por una sola de sus caras y los relaciono con todos los hechos del debate; de modo especial, los hechos bajos los números cinco y seis de mi demanda.

Para el caso de ser objetados tales documentos en su autenticidad y contenido, como medio de perfeccionamiento propongo la inspección ocular, ratificación, cotejo y compulsas de estos con los archivos de la demandada ubicados en la planta baja del número setenta y tres de la calle Aldama Norte en el centro del Distrito Federal.

4. La testimonial que con apoyó en el artículo 813 fracciones I y II, de la Ley Laboral, ofrezco a cargo de las siguientes personas que presentaré ante esa Junta en la fecha y hora que al efecto señale:
 - a) Juana Hernández Méndez, con domicilio en la calle Lago Tana número 30, Col. Huichapan en el Distrito Federal
 - b) Fernando Álvarez Sánchez, con domicilio en la calle República de Uruguay número 213 en el centro del Distrito Federal.
 - c) Lorena Ortiz Valdez, con domicilio en la calle el Quijote número 74, Col. Pradera en el Distrito Federal.

Relaciono esta prueba con todos los hechos de la litis, especialmente con los hechos seis y siete de mi demanda laboral.

5. Pericial Médica, que deberá ser desahogada conforme al cuestionario siguiente:
 - a) Determinar la naturaleza y causa de lesiones que presenta el suscrito en la tercera y cuarta vértebra lumbar.
 - b) Determinar la secuela traumática de las lesiones a que me refiero, estableciendo el posible grado de incapacidad que finalmente quedará con motivo de la misma.

- c) Determinar las funciones orgánicas afectadas por dichas lesiones y el grado en que las fueron.
- d) Evaluar la incapacidad, en términos de lo previsto por los artículos 495 y 513 de la Ley Federal del Trabajo, para el caso de que sea de carácter permanente.

Desde ahora nombre perito de mi parte al Médico Cirujano Manuel Arévalo Herrera con la especialidad en Cirugía Ortopedista, con número de cédula profesional 1345678 expedido por la Dirección General de Profesiones dependiente de la Secretaría de Educación Pública. Médico a quien presentaré ante esa H. Junta Federal en la fecha y hora que se sirva señalar para los efectos previstos en el artículo 825 de la Ley Laboral.

Relaciono esta prueba con todos los hechos materia de la controversia; principalmente los expresados bajos los números ocho y nueve de mi demanda.

6. La inspección que deberá practicarse teniendo a la vista los controles de asistencia y comprobantes de pago por el lapso comprendido entre el dos de enero de mil novecientos noventa y seis al siete de diciembre de dos mil uno, correspondientes al suscrito de nombre Miguel Ángel González Ramírez, mismos que obran en poder del patrón y deberá exhibirlos conforme a lo dispuesto por el artículo 804, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo, debiendo ser apercibido en términos del artículo 828, del ordenamiento en cita.
- a) Que durante el lapso a que me refiero, estuve laborando los días domingo, sin que me fueran pagadas las primas dominicales.
 - b) Que durante dicho lapso, estuve laborando desde las siete horas hasta las diecisiete horas, todos los días de la semana, es decir, un total de diez horas al día.
 - c) Qué durante dicho lapso, solamente se me cubrió un salario de ochenta y siete pesos diarios, sin que aparezca pago alguno por concepto de tiempo extraordinario.

Esta prueba se relaciona en general, con todos los hechos del debate y especialmente los expresados en los números diez y once de mi demanda..

Esta prueba podrá ser desahogada mediante la exhibición de documentos que haga el demandado en el local de esa H. Junta en la fecha y hora que al efecto señale, o bien el centro de trabajo ubicado en la planta baja del número setenta y tres de la calle Aldama Norte en el centro del Distrito Federal.

7. La instrumental de actuaciones, en todo lo que me beneficie.
Esta prueba se relaciona en general, con todo los hechos de la litis.
8. La presuncional legal y humana, también en lo que me beneficie por lo que hace a todos los hechos del debate.

Por lo expuesto y fundado, a esa H. Junta Federal pido se sirva:

Primero. Tenerme por comparecido con el presente escrito y ofreciendo pruebas de mi parte;

Segundo. Reconocerme la personalidad con la que me ostento, así como la de mi mandante; y,

Tercero. Admitir mis pruebas y disponer lo conducente para efectos de su desahogo.

**PROTESTO LO NECESARIO
EN MÉXICO DISTRITO FEDERAL A SIETE DE ABRIL DE DOS MIL DOS**

CLEMENTE HERRERA GONZALEZ

MIGUEL ÁNGEL GONZÁLEZ RAMÍREZ

Como se puede apreciar, el ofrecimiento de pruebas en materia laboral es muy práctico y usual, desde luego, que existen ciertas modalidades en el ofrecimiento de cada medio probatorio reguladas por la Ley Federal del Trabajo y que pueden recaer sobre la confesional, la confesional para desahogar por exhorto, la documental con carácter devolutivo, etcétera, etcétera.

Finalmente, diré que de la interpretación de los artículos 880 y 881 de la Ley Federal del Trabajo se permite establecer diversas hipótesis que en ellos se contienen y siguen un orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro del procedimiento ordinario laboral. En la fracción I del citado artículo se exige que el actor sea el que intervenga primero para ofrecer las pruebas relacionadas con la acción ejercitada y los hechos contenidos en la demanda; inmediatamente después, el demandado debe ofrecer las conducentes a demostrar las excepciones y defensas que oponga, así como las tendientes a desvirtuar los hechos aducidos en la demanda o a demostrar los invocados por él, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de modo que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponden para ofrecer sus pruebas precluye su derecho y ya no pueden ofrecer nuevas pruebas antes del cierre de la etapa de ofrecimiento, salvo las que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tienden a demostrar las objeciones de las pruebas, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones (artículo 880, fracciones I, última parte, y II), lo cual resulta lógico porque quien impugno una probanza tiene el legítimo derecho de demostrar tal objeción, así como su contraparte lo tiene para aportar los elementos tendientes a comprobar la autenticidad y eficacia de las pruebas objetadas. Las hipótesis anteriores deben darse dentro del periodo de ofrecimiento de pruebas, es decir, hasta antes de que la autoridad laboral lo declare cerrado y resuelva sobre cuales admite o deseche, pues una vez concluido dicho periodo, las partes ya no podrán proponer otra prueba, salvo los casos que establece el artículo 881, o sea, que se relacionen con hechos supervenientes o con tachas. Lo anterior, lógicamente, no faculta a las partes a ofrecer pruebas que debieron proponer en el momento procesal oportuno, y si se hace, no deberán admitirse por haber precluido su derecho.

CONCLUSIONES

Primera.- El Derecho Procesal del Trabajo es una de las ramas más jóvenes en el campo jurídico; no por ello es menos importante. En efecto, ante la imperante necesidad de una rama del derecho que considerara las particularidades propias de los negocios surgidos por las diferencias obrero patronales y la participación del Estado en la impartición de la justicia laboral, surgió el Derecho Procesal Laboral, evidentemente emanado en principio del Derecho Procesal en General.

Segunda.- La falta de sistema y uniformidad en la elaboración de las leyes laborales, en su aplicación e interpretación por las autoridades, pusieron de manifiesto la necesidad de crear una ciencia, que regulase la actividad jurisdiccional de acuerdo a las características propias de las normas sustantivas del Derecho del Trabajo, profundamente humanas y esencialmente dinámicas.

Tercera.- En nuestro país hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales y en la forma de probar los hechos controvertidos de la demanda. Fue hasta la aparición de este ordenamiento, cuando por primera vez el legislador dio muestras de una seria preocupación por ordenar más o menos sistemáticamente los principios propios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado, en la impartición de la justicia laboral.

Cuarta.- El derecho no es objeto de prueba en la contienda laboral, en cambio los hechos sí, por lo que se requiere probar todos y cada uno de los hechos aducidos por el actor en su demanda o por el demandado en su contestación y reconvencción. Se requiere demostrar la existencia de los hechos que se consignan por las partes, pues en ellos se basan las acciones y las excepciones aducidas en el conflicto laboral;

aunque no todos los hechos requieren justificación o probanza, pues no necesitan ser probados los hechos que tácita o expresamente las partes están conformes, admiten o no niegan.

Quinta.- El fin es hacer que el Tribunal del Trabajo mediante la demostración, evidencia y certeza de los hechos, lograda a través de las diferentes medios probatorios, llegue al convencimiento de la verdad en el proceso laboral y, pueda con fundamento en ellos, resolver el conflicto planteado, aplicando la norma legal al caso concreto sometido a su resolución. A través del procedimiento procesal probatorio la Junta debe buscar la verdad histórica, la verdad de los hechos afirmados y negados en el conflicto laboral.

Sexta.- En el derecho del trabajo probatorio actual, que modificó el antiguo principio de que el que afirma está obligado a probar, los principales instrumentos o medios de prueba son los que señala el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Hay que tener presente que las pruebas más eficaces, idóneas y mejores son las que logran en el proceso la obtención del laudo favorable para una de las partes. Es por ello que el procedimiento laboral es el conjunto de etapas dentro del proceso, teniendo cada una de estas su principio y fin, y no se debe confundir con lo que es el proceso, el cual se integra desde la presentación de la demanda hasta el fallo que dispone la autoridad responsable.

Séptima.- En la primera etapa del procedimiento laboral tenemos a la conciliación, pero para que verdaderamente se lleve a cabo y no como mero requisito formal, es necesario que el auxiliar que en ese momento se encuentre en la audiencia exhorte a las partes a llegar a un verdadero arreglo con el fin de concluir el asunto, siendo satisfactorio tanto para la demandada como para el actor y con lo cual se eviten las demás etapas del procedimiento laboral.

Más aún no sólo debe darse en la primera etapa, por lo que se sugiere que el presidente o bien el auxiliar que tiene conocimiento del asunto cite a las partes y platique con ellas con el fin de que exista la conciliación.

Otro aspecto importante dentro de esta etapa y que la ley no menciona es el hecho de que el actor se identifique con documento oficial, ya que si nos encontramos en la conciliación debemos conocer a aquel quien ejercito la acción para saber si llega o no a un arreglo conciliatorio de forma personal. En la práctica sólo se dice: Que comparece por la parte actora, el actor personalmente asistido de su apoderado "X" y a veces no se encuentra el actor, y el abogado sin más manifiesta que no es posible arreglo alguno, cuando el trabajador ni siquiera tiene conocimiento de que hay un posible arreglo.

Octava.- Es precisamente en la etapa de demanda y excepciones cuando se integra la litis, que no es otra cosa que el marco inicial de la controversia suscitada por las partes dentro del procedimiento, es decir, lo que la parte actora reclama en su escrito de demanda; y lo que el demandado acepta o niega en la contestación de esta.

Novena.- En cuanto a las pruebas, estas tienen que ofrecerse en su etapa correspondiente de la primera audiencia, la que se denomina de ofrecimiento y admisión de pruebas, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 778 del Ordenamiento Laboral vigente que dispone: "Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia salvo que se refieren a hechos supervenientes o que tengan por fin las tachas que se hagan valer en contra de los testigos". Las partes del proceso laboral pueden, en cualquier estado del procedimiento, antes de cerrarse la instrucción, proponer las pruebas que tengan el carácter de supervenientes, lo que deberán justificar fehacientemente ante la Junta.

Décima.- Es de observarse que la Ley Laboral se refiere a hechos supervenientes y no pruebas supervenientes que son dos cosas distintas y no deben confundirse. Los hechos supervenientes son aquellos conocidos por el actor después de presentada su demanda, y por el demandado, después de contestada ésta y que se relacionen con su objeto o causa.

Décima Primera.- En cuanto a la prueba confesional, esta tiene plena eficacia especialmente cuando las partes dicen algo sin que se les pregunte, ya que la mayoría de los cuestionarios se encuentran formulados por la respuesta NO; en cambio, cuando no obstante su respuesta anexan algo más, es ahí cuando estamos enfrente de la verdadera confesión. Esta prueba pierde eficacia por el aleccionamiento de quienes tienen que rendirla al desvirtuar la espontaneidad y veracidad de las declaraciones.

Décima segunda.- En la prueba documental, habría que tomar mayor consideración a lo señalado en el artículo 802 en el renglón que a la letra dice: "excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor; circunstancia que deberá justificarse como prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de la Ley". Ya que cuando el patrón manifiesta que hay renuncia la Junta considerará una desventaja para el trabajador sin tomar en cuenta que probablemente fue elaborada después de que estampo su firma el trabajador, es decir, firmo una hoja en blanco la cual se lleno con posterioridad; por lo cual será nula dicha renuncia.

Décima tercera.- En cuanto a la prueba testimonial, esta al igual que la confesional pierde su eficacia probatoria por estar en la mayoría de los casos los testigos aleccionados, aunque a mi juicio es más eficaz porque se puede tachar de falso al testigo aportando los elementos necesarios, y que pueden ser aquellos que constituyan circunstancias personales que concurren en el testigo y que hacen que el juzgador la deseche. También podemos hablar del parentesco, amistad o enemistad con alguna de las partes en el proceso, aunque en ocasiones no sólo se tacha al testigo de falso, sino su testimonio enfocándonos a las respuestas de éste.

Décima Cuarta.- La prueba pericial se integra por medio de una persona ajena al juicio que es el perito, el cual puede ser ofrecido por alguna de las partes, y quien deberá responder a las preguntas que se le formulen, así como a las que hagan los miembros de la Junta a fin de conocer su dictamen. Es importante tomar en cuenta la idoneidad del perito sobre los elementos científicos o experimentales que se

utilizaron para la elaboración del dictamen, y sobre los métodos y razonamientos utilizados para llegar a sus conclusiones.

Décima quinta.- Es común en la prueba de inspección el hecho de que la demanda exhiba documentos que demuestren la renuncia del trabajador y el apoderado de él los objete alegando que no es la firma de su mandante y ofrecer para el esclarecimiento de los hechos la prueba pericial para ilustrar a la autoridad de la falsedad de los documentos en cuestión.

Décima sexta.- En cuanto a la prueba presuncional e instrumental de actuaciones, éstas se ofrecen y se desahogan por su propia naturaleza, pero es necesario según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ofrecerlas para que la autoridad las tome en cuenta y las utilice; la presuncional legal cuando la ley lo establece expresamente y la humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél. Ambas son consecuencia que la ley deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La prueba instrumental de actuaciones es la que obra en el mismo expediente, es decir, son todas las actuaciones judiciales que se han llevado a cabo desde que se fija la litis hasta antes de que se dicte el laudo respectivo.

Décima séptima.- Sobre el ofrecimiento de pruebas se puede cometer por el Tribunal Laboral violación procesal que haga procedente el juicio de garantías, tanto al proveer sobre el ofrecimiento como al momento de su desahogo, e incluso en su valoración o desconocimiento al dictar el laudo. Según lo dispuesto en la fracción III del artículo 159 de la Ley de Amparo, existe violación procesal que da fundamento a la interposición del juicio de garantías en los siguientes casos:

- ☞ Cuando la junta no admita las pruebas ofrecidas legalmente, o parte de ellas.
- ☞ Cuando no obstante haberlas admitido no las desahogue.

- ☛ Cuando al admitirlas, varíe la forma o manera en que fueron propuestas.
- ☛ Cuando no las desahogue en forma legal; y,
- ☛ Cuando habiéndolas admitido y desahogado, no las considere ni tome en cuenta al momento de dictar el laudo.

Con el fin de evitar que las partes ocurran al juicio de garantías, es necesario que los juzgadores en materia laboral consideren las formas procedimentales que enmarca la ley para valorar eficientemente los medios de prueba. Claro, considerando la jurisprudencia que al respecto ha dictado la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los Tribunales Colegiados de Circuito.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, Estudios de derecho probatorio, Universidad de Concepción, Concepción 1965.
- ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso del derecho del trabajo, Bosch, Barcelona 1958.
- ALONSO OLEA, Manuel y Maria Emilia Casas B., Derecho del trabajo, 2da. edición, Madrid, 1989.
- BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, Principios básicos del derecho del trabajo, 3ra. edición, Pac, México, 1992.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho procesal del trabajo, 2da. edición, Trillas, México, 1989.
- BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, México, 4ta. edición, Sista, 1992.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, 3ra. edición, Editorial Harla, México, 1985.
- BRISEÑO SIERRA, Humberto, Derecho procesal, tomo IV, 1970, México.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, El juicio de amparo, 7ma. edición, editorial Porrúa, México, 1999.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de derecho constitucional, garantías y amparo, 5ta. edición, editorial Porrúa, México 1998.
- CABALLENAS, Guillermo, Compendio de derecho laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- CALAMANDREI, Piero, Proceso y democracia, traducción de Héctor Fix-Zamudio, Buenos Aires, EJEA, 1960.
- CALAMANDREI, Piero, Instituciones de derecho procesal civil, Tomo I, traducción de Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires, EJEA, 1973.
- CALDERA, Rafael, Derecho del trabajo, 2ª. Ed. El Ataneo, Buenos Aires 1960.
- CANANEA 1906. Río Blanco 1907. Poblaciones proletarias hermanas, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1980.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- CANTÓN MOLLER, Miguel, Trabajos especiales en la ley laboral mexicana, 2da. edición, Cárdenas Editores, México, 1978.
- BELTRÁN, Carlos E., Introducción al estudio del derecho procesal, Buenos Aires, EJE, 1959.
- CARNELUTTI, Francesco, Sistema de derecho procesal civil, traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo y Santiago Sentis Melendo, Buenos Aires, UTEHA, 1944.
- CASTOREÑA, Jesús J., Procesos del derecho obrero, México, publicado por el autor, s/a.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones del derecho laboral, 2da. edición, Trillas, México, 1992.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Derecho del trabajo I, 3ra. edición, Porrúa, México, 1992.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Instantáneas laborales, Trillas, México, 1988.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Trillas, México, 1989.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ley federal del trabajo tematizada y comentada, 2da. edición, Trillas, México, 1993.
- CILIA LÓPEZ, José Francisco, El actual procedimiento laboral, México, Inova Print Publicidad, 1995.
- CLARIÁ OLMEDO, Jorge A., Derecho procesal, Buenos Aires, editorial Depalma, 1982.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Elementos del derecho procesal del trabajo, editorial Esfinge.
- CÓRDOVA ROMERO, Francisco, Derecho procesal del trabajo, 2da. edición, Cárdenas editores, México, 1986.
- CÓRDOVA ROMERO, Francisco, Derecho procesal del trabajo, práctica laboral forense, 5ta. edición, Cárdenas editor y distribuidor, 1991.
- DÁVALOS, José, Constitución y nuevo derecho del trabajo, 2da. edición, Porrúa, México, 1992.
- DÁVALOS, José, Tópicos laborales, 2da. edición, Porrúa, México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Porrúa, México, 1983.

- DE CASSO Y ROMERO, Ignacio, Cervera Francisco, Diccionario de derecho privado, editorial Labor, S.A.
- DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 1969.
- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, T. 1, 1989, T. 2, 1990.
- De Buen, Demofilo, Introducción al estudio del derecho civil, Madrid, 1932.
- DE PINA, Rafael y Castillo Larrañaga, José, Instituciones de derecho procesal civil, Porrúa, México, 1979,
- DEVEALI L., Mario, El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias, Astrea, Buenos Aires, 1983.
- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, La prueba en el proceso laboral 1 y 2, 2da. edición, Porrúa, México, 1990.
- FIX-ZAMUDIO, Héctor, El juicio de amparo, México, editorial Porrúa, 1964.
- GUASF, Jaime, La pretensión procesal, Madrid, editorial, Civitas, 1981.
- KELSEN, Hans, Teoría general del derecho y del estado, traducción de Eduardo García Máynez, México, UNAM, 1969.
- LIEBMAN ENRICO, Tulio, Manuale di diritto processuale civile, Milán, Giuffrè, 1980.
- MOLES Y ESCOBAR, Isabel, Tópicos laborales, editado por el Colegio de Abogados egresados de la ENEP Aragón, A.C., México, 1995.
- PALLARES, Eduardo, Derecho procesal civil, 3ra. edición, editorial Porrúa 1995.
- PALLARES, Eduardo, Diccionario de derecho procesal civil, Porrúa, 1986.
- RODRÍGUEZ AMÉRICO, Plá, La solución de los conflictos laborales, México, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 1985.
- SCIALOJA, Vittorio, Procedimiento civil romano, traducción de Santiago Sentis Melendo y Marriano Ayerra Redin, Buenos Aires, EJEA, 1954.
- TENA SUCK, Rafael y Morales Saldaña, Derecho procesal del trabajo, 3ra. edición, México, Trillas 1995.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho procesal del trabajo, México, editorial Porrúa, 1982.

- TRUEBA URBINA, Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley federal del trabajo, cometarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía, editorial Porrúa, 1996.
- VALENZUELA, Arturo, Derecho procesal del trabajo, editorial Porrúa, 1986.
- WINDSHEID, Bernard, Polémica sobre la actio, Réplica al Dr. Theodor Muther, Buenos Aires, EJE, 1974.
- WROBLEWSKI, Jerzy, La preuve juridique: axiologie, logique et argumentation, en Perelman, CH. et Foriers, P Editorial, La preuve en droit, Bruselas, Etablissements Emile Bruylant, 1981.

LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial ISEF, México, 2002.
- Agenda de Amixara, Editorial ISEF, México, 2002.
- Código Federal de Procedimientos Civiles, Editorial ISEF, México, 2002.
- Ley Federal del Trabajo, Editorial ISEF, México, 2002.
- Ley del Notariado para el Distrito Federal, Editorial ISEF, México, 2002.
- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Editorial ISEF, México, 2002.
- IUS 2000, Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2000, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, 2ª. Versión, 2000, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

HEMEROGRAFIA

- DENTI Vittorio, Cientificidad de la prueba y libre valoración del juzgador, traducción de Santiago Oñate, en Boletín Mexicano de Derecho Comparado, números 13-14, enero-agosto de 1972.

BIBLIOGRAFIA

OVALLE FAVELA, José, *La teoría general de la prueba*, Revista de la Facultad de Derecho de México, tomo XXIV, números 93 a 94, enero-junio de 1974.

ZAMORA PIERCE, Jesús, *El derecho a la jurisdicción*, en Revista de la Facultad de Derecho de México, número 114, octubre-diciembre de 1979.

