

Ley
518



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

**LA CARGA DE LA PRUEBA CONFORME A LAS REFORMAS
PROCESALES DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

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

OCTAVIANO JUSTINO MORAN MACARENO

MEXICO, D. F.

1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

I N D I C E

LA CARGA DE LA PRUEBA CONFORME A LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO	
1.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	3
a) Generalidades	3
b) Nacimiento del Derecho Procesal del Trabajo...	4
c) Naturaleza y Fines del Derecho Procesal del Trabajo	6
d) Concepto	9
e) Principios procesales	13
f) Diversas clases de procedimientos	23
CAPITULO SEGUNDO	
1.- LAS DIVERSAS FORMAS EN QUE SE INTEGRA LA LITIS EN-MATERIA DE TRABAJO	34
a) Las partes	34
b) La función de las partes en el procedimiento .	38
c) Concepto de litis	42
d) Cuando concurren las partes de la Etapa de Demanda y Excepciones	48

e)	Cuando concurre únicamente el actor a la Etapa de Demanda y Excepciones	55
f)	Cuando concurre únicamente el demandado a la - Etapa de Demanda y Excepciones	57
g)	Las acciones, concepto y clasificación	58
h)	Excepciones que dan nacimiento a incidentes de previo y especial pronunciamiento, concepto y clasificación	69
i)	Excepciones perentorias, concepto y clasificación	91
j)	Defensas, concepto y clasificación	121

CAPITULO TERCERO

1.-	DE LA PRUEBA EN GENERAL	124
a)	Antecedentes legislativos	124
b)	Concepto	127
c)	Clasificación	128
d)	Objeto	130
e)	Regulación legal	132
f)	Ofrecimiento, admisión y deshaogo de las pruebas	136
g)	Pruebas para mejor proveer	147

CAPITULO CUARTO

1.-	LA CARGA DE LA PRUEBA	149
a)	Antecedentes legislativos	149
b)	Concepto	151
c)	Análisis legal de la carga de la prueba	155
d)	La carga de la prueba en relación a la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación	163

e) La carga de la prueba en el caso en que se <u>tie</u> <u>ne por contestada la demanda en sentido afirma</u> <u>tivo</u>	165
f) La carga de la prueba en cuanto a las acciones excepciones y defensas estudiadas	167
g) La carga de la prueba en los casos en que co-- rresponde al actor.	191
h) La inversión de la carga de la prueba.	196
i) Sistemas de valoración de la prueba	199
j) La apreciación de las pruebas en conciencia ...	202
CONCLUSIONES	219
BIBLIOGRAFIA	223

INTRODUCCION

En el presente trabajo, se trata de destacar la importancia que en un sistema jurídico como el nuestro, tiene el estudio de las cargas probatorias.

Del contenido de diversos preceptos de la ley de la materia, se desprende, que nuestro derecho procesal del trabajo, tiene rasgos de los sistemas tanto inquisitivo, como dispositivo, con predominio de éste último.

En realidad no podemos hablar de un sistema inquisitivo o dispositivo, nítidamente puro, ya que en todo procedimiento existen cuestiones que impulsa la autoridad que conoce de la controversia y otras que impulsan las partes, sin embargo se llama inquisitivo o dispositivo de acuerdo con el predominio -- que en el impulso procesal tiene, respectivamente, el órgano jurisdiccional o las partes.

De acuerdo con lo anterior, el derecho del trabajo, en nuestro país es dispositivo, es decir que el impulso procesal -- está a cargo de las partes y sobre éstas recae la oportunidad de ofrecer o proponer ante el órgano jurisdiccional los medios probatorios que consideren pertinentes para acreditar la acción ejercitada, o bien, las excepciones y defensas opuestas, según se trate del actor o demandado o inclusive un tercero, ya que si omiten ofrecer pruebas o éstas resultan insuficientes, obtendrán un laudo contrario a sus intereses.

De lo anterior se desprende, que es importante para las partes conocer a quien corresponde la carga de la prueba en una controversia planteada.

Mediante el estudio de dicha institución, constaté que tanto en la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, - como en la que entró en vigor el primero de mayo de 1970, no es tabhicieron una regulación sistemática de las cargas probato- - rias en el proceso laboral, es con la reformas procesales de -- 1980 al citado ordenamiento, que establece un adelanto con res- pecto a quien debe probar. Tal adelanto, sin embargo, debe ser plasmado en un futuro próximo en una regulación más precisa y - sistemática, de manera que también establezca la carga de la -- prueba en los casos que corresponda acreditarla el trabajador.

CAPITULO PRIMERO

a) GENERALIDADES

Al existir una relación de trabajo, que obviamente, de be darse entre un patrón y un trabajador, ambas partes son titu lares de derechos y correlativamente de obligaciones previstos en la ley y en su caso pactados en los contratos colectivos de trabajo, cuando existen en la empresa, para mantener una relación armónica entre ambos.

Nacen así los derechos y obligaciones de las dos partes, que como ya lo mencionamos son correlativos, es decir que si la ley o el contrato colectivo de trabajo, establece una obligación para el patrón en favor de sus trabajadores, éstos tienen el derecho de exigir su cumplimiento y a la inversa las obligaciones de los trabajadores en relación con el patrón, crean para este último, otros tantos derechos.

Veamos, si en una relación laboral, o bien, en cualquiera otra, ya sea mercantil, civil, etc., si todos sus componentes cumplieran sus deberes, carecería de sentido en nuestro estudio hablar de juntas de conciliación y arbitraje y de procedimientos para lograr su intervención y la resolución de los conflictos que se le sometieran a su conocimiento; pero esto no es posible ya que el hombre es libre por su propia naturaleza y esa libertad hace que muchas veces actúe contra lo previsto en las leyes, esta conducta produce que intencionalmente o no, una parte desconozca los derechos que sostiene la otra y surjan así conflictos obrero-patronales que alguien tiene que resolver.

b) NACIMIENTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO

Juristas de reconocido prestigio y de la talla de Rafael de Pina y Arturo Valenzuela, sostienen que el derecho procesal del trabajo fué extraído del derecho procesal civil; al respecto el maestro de Pina, dice: "Los principios en que se inspira el Derecho Procesal del Trabajo no son, en lo esencial, distintos de los del Derecho Procesal Civil, como los de éste - no lo son de los del Derecho Procesal Penal". (1)

Nosotros nos inclinamos por la tesis que sostienen - otros dos grandes juristas mexicanos, a saber: Alberto Trueba-Urbina y Armando Porras y López, quienes señalan que el derecho procesal del trabajo, nació como una necesidad evidente desde el momento en que aparecía al derecho sustantivo del trabajo, ante el fracaso del derecho civil; en efecto el nacimiento del derecho procesal del trabajo en nuestro país, surgió con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyas normas son de aplicación exclusiva a los conflictos que se susciten entre los trabajadores en general y sus patrones.

Con el objeto de establecer de una manera contundente, que el derecho procesal del trabajo nada tiene que ver con el derecho procesal civil, veamos el contenido de las fracciones - XX, XXI y XXII del ya mencionado artículo 123 constitucional y que sirven de fundamento al Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

"XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capi-

(1) Pina, Rafael, de: Curso de derecho procesal del trabajo, Bo-
tas, primera Edición. México, 1952, pag. 8.

tal y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno:

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

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

De lo transcrito, desprendemos que el derecho procesal del Trabajo es completamente ajeno al Derecho Procesal Civil, - por las siguientes razones:

1.- Los órganos de decisión en el Derecho procesal Civil, se llaman juzgados y su titular es un juez, quien es nom-

brado por el estado y pertenecen al Poder Judicial.

En el derecho procesal del trabajo, los órganos decisivos, se denominan juntas de conciliación y arbitraje, formadas por un representante de los patrones, un representante de los trabajadores y un tercero nombrado por el estado; las juntas de conciliación y arbitraje no dependen del Poder Judicial, sino de una Dependencia del Ejecutivo ya sea Federal o Local, según se trate de juntas federales de conciliación y arbitraje o de juntas locales de conciliación y arbitraje.

2.- Que en el derecho procesal civil, se emplea el término juicio, que es una especie del género proceso, un elemento de éste que se integra por la serie de actuaciones practicadas de oficio o a petición de parte, para que el juzgador dirima una contienda declarando o determinando el derecho en concreto.

En el derecho procesal del trabajo, se emplea el término conflicto, que es un concepto que sólo se emplea en esta rama del Derecho y que lo entendemos de la siguiente manera: - - - "Los conflictos de trabajo son las controversias jurídicos-económicas, que surgen con motivo de aplicación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectiva." (2).

c) NATURALEZA Y FINES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Para desarrollar este inciso de nuestro estudio, seguiremos los lineamientos del maestro Alberto Trueba Urbina, que al respecto, sustenta en su obra: nuevo derecho procesal del -

(2) Porras y López, Armando, Derecho procesal del trabajo, Editorial José M. Cájica Jr. S.A., Primera Edición, Puebla, Pue., 1959. pág. 15.

trabajo. (3)

Para el citado maestro, el derecho procesal del trabajo se deriva de las causas que originaron su nacimiento y se de termina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen.

Las normas procesales del trabajo, tienen una característica especial, que es la de regular conflictos de clases y relaciones jurídicas y económicas en las que esta interesada la sociedad la moral y además realizan la tutela del estado en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores. Consecuentemente el derecho procesal del trabajo tiene finalidades colectivistas, que no encuadran dentro de la clasificación del derecho público, ni del derecho privado, sino que el derecho del trabajo y las normas procesales del mismo pertenecen a una tercera clasificación que es el derecho social. Congruente con lo anterior el citado maestro dice que el derecho procesal del trabajo es proteccionista y tutelador y reivindicatorio para la clase obrera.

Es proteccionista y tutelador. - De todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o de cualquier actividad laboral; de manera que protege a una de las partes, a la parte obrera, cuando participa en un conflicto de trabajo y que se tramita ante la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores.

El carácter protector del derecho procesal del trabajo se observa a simple vista, puesto que en nuestra Ley Federal --

(3) Ed. Porrúa, S.A., Cuarta Edición, México, 1978, pág. 37 y ss.

del Trabajo tanto en su parte sustantiva, como en su parte instrumental, encontramos una gran cantidad de normas cuyo objeto fundamental es proteger a la clase débil que son los trabajadores; en los cuales queda establecida la protección que se le da al trabajador, conteniendo normas que establecen: Que el trabajo es un derecho y un deber social; que el trabajo exige respeto para quien lo presta; que a ninguna persona se le puede impedir desarrollar el trabajo que desee, salvo disposición expresa en la propia ley; de que contra lo establecido en la ley no se admite desuso o práctica en contrario; que en caso de duda se debe resolver en favor del trabajador; la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador por parte de la Junta; el relevo de la carga de la prueba en favor del trabajador; la - - continuación de oficio del procedimiento; la economía y la celeridad procesal e inmediatez en la relación procesal y la concentración de actuaciones; de todos estos principios se desprende el carácter protector y tutelador del Derecho del Trabajo.

Es reivindicatorio.- De la clase trabajadora desposeída, que solo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, pugna por el mejoramiento económico de los trabajadores y significa el inicio de la transformación de la sociedad hacia un nuevo régimen social de derecho.

Es Reivindicador, porque tiene por objeto la recuperación de la plusvalía generada por los obreros y de la cual siempre ha disfrutado el patrón, devolviendo de esta manera al trabajador parte de lo que le ha sido explotado.

Un ejemplo de una recuperación de plusvalía generada por el obrero y que solo disfrutaba el patrón, es la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, consagrada en la Fracción IX del artículo 123 constitucional y reglamentado en el Título XI, Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo.

Los medios que la clase obrera tiene para lograr el aspecto reivindicador de las normas procesales, son: El derecho de asociación profesional, es decir la sindicación de los obreros y el derecho de huelga.

d) SU CONCEPTO

Uno de los problemas más difíciles que se plantean a todos los estudiosos del derecho de la rama que estudiamos es dar un concepto de lo que es el derecho procesal del trabajo.

Los autores más destacados en lo que a nuestro estudio se refiere, sostienen diversos conceptos, diferentes todos uno del otro, lo cual demuestra la gran diversidad que de criterios existen en nuestra materia.

Con la finalidad de dar un concepto propio del derecho procesal del trabajo, previamente se analizarán los conceptos más destacados al respecto.

El maestro Alberto Trueba Urbina, sostiene que el: "Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreros e interpatronales." (4)

El maestro Juan Estrella Campos, considera que el: "Derecho Procesal del Trabajo, es aquella rama del derecho que conoce y regula la actividad jurisdiccional del Estado, cuando --

(4) Trueba Urbina, Alberto, Derecho procesal del trabajo, Tomo II; Primera Edición, México 1941, pág. 18.

interviene en las relaciones obrero-patronales, tanto en el orden económico como en el orden jurídico". (5).

El Licenciado Arturo Valenzuela, por su parte señala - que: "el derecho procesal objetivo en materia de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del estado y de las partes en el proceso, para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación -- jurídica del trabajo." (6)

El maestro Armando Porras y López, por su parte dice - que el "derecho procesal del trabajo es aquella rama del dere-- cho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, res-- pecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico". En seguida el mismo autor nos indica que: "Este concepto que en nuestra opinión es sencillo, comprende los dos elementos lógicos de toda defini-- ción, en cierto modo genérico, en cuanto dicha jurisdicción com-- prende dos grandes capítulos: La organización y funcionamiento de la actividad jurisdiccional; y el estudio del proceso labo-- ral, principios procesales, presupuestos, las partes en el pro-- ceso, fases de éste, etc., finalmente cabe decir que quienes -- hemos intervenido en el estudio y solución de los problemas -- obreros-patronales, ya como autoridades o bien, como postulan-- tes, sabemos que todo conflicto obrero-patronal, tiene dos as-- pectos: Uno de naturaleza jurídica y otro de naturaleza econó-- mica y para encontrar la solución a dicho conflicto es necesaa-- rio atender a estos dos aspectos". (7).

-
- (5) Estrella Campos, Juan, Apuntes de derecho procesal del tra-- bajo. 1970, pág. 89.
- (6) Valenzuela, Arturo, Derecho procesal del trabajo, Edito-- rial José M. Cájica Jr., S.A., Primera Edición, Puebla, -- Pue., 1959, pág. 180.
- (7) Porras y López, Armando, Derecho procesal del trabajo, Ed. José M. Cájica Jr., S.A., Primera Edición, Puebla, Pue., - 1956, págs. 15 y 16.

De los conceptos que hemos transcrito, consideramos -- que todos sus autores se refieren únicamente a la función jurisdiccional olvidando que las Juntas también concilian y crean el derecho. Sobresale además que los conflictos laborales. Son -- por regla general procesos que tienen consecuencias tanto económicas como jurídicas y solo en muy pocos casos tienen consecuencias exclusivamente jurídicas o exclusivamente económicas. Las consecuencias económicas pueden ser a corto o largo plazo, pero siempre se dan en todo negocio que se plantea ante una junta de conciliación y arbitraje, y por ese solo hecho es de considerarse como un problema de carácter jurídico.

Los problemas económicos que se pueden plantear ante -- una junta de conciliación y arbitraje, son problemas que en su mayor parte la ley ha previsto y aunque se les denomine procedimientos económicos, consideramos que lo que siempre entra a discusión es un problema de derecho no importa que se derive de -- una situación de hecho.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, da la siguiente definición: "El Derecho Procesal del Trabajo, es el ordenamiento que permite a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolver los conflictos entre el trabajo y el capital en armonía con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo." -- (8).

Si nos remitimos al contenido del artículo 2o. de la -- Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 2o.- Las normas de trabajo tienden a conse--

(8) De la Cueva Mario, Nuevo derecho del trabajo mexicano; Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., Séptima Edición, México 1981 pág. LV.

guir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Nos damos cuenta que la definición que da el maestro - Mario de la Cueva, parte del supuesto previsto en el artículo - antes citado.

Ahora bien, si partimos del contenido del artículo 2o. que hemos transcrito, llegamos a la conclusión de que el proceso de trabajo permite resolver los conflictos en armonía con la naturaleza y fines del derecho del trabajo.

Al parecer el artículo 2o. solo prevé la existencia - de conflictos entre trabajadores y patrones, pero como lo veremos más adelante existen otro tipo de conflictos de trabajo como los intersindicales y los de trabajadores entre sí que pelean por cuestiones de carácter escalafonario.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, sostiene que el "derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas que regulan la actividad del estado, a través de las juntas de conciliación y arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la -- conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades." (9)

Pasemos ahora a formular la definición que se propone en este inciso.

(9) Ramírez Fonseca, Francisco, La prueba en el procedimiento laboral, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., Tercera Edición, México, 1982, pág. 21.

El derecho procesal, supone la función jurisdiccional como potestad del estado. Esta función debe ser entendida como la potestad de decir el derecho.

Consideramos que el concepto de derecho procesal del trabajo debe involucrar todas las funciones de las Juntas; al respecto sostenemos que las juntas de conciliación y arbitraje tienen una triple función, a saber: Conciliar, decir el derecho y crear el derecho.

Así pues, para nosotros, derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas, por medio de las cuales las juntas de conciliación y arbitraje, resuelven los conflictos -- que se le someten a su conocimiento respecto de problemas derivados de la Ley Federal del Trabajo o de los contratos colectivos, sea cual fuere la naturaleza y la calidad de las partes -- que intervengan, procurando buscar la conciliación primero y de no ser posible, aplicando el derecho al caso concreto.

e) PRINCIPIOS PROCESALES

Con la reforma procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, a partir del capítulo I del título catorce, el que se denomina principios procesales, se enuncian algunos principios fundamentales del proceso laboral y a lo largo del articulado de la ley citada se deducen otros, tales como de que es: Público; gratuito; inmediato; predominantemente oral; economía y concentración procesal; falta de formalidad o sencillez; suplencia de las deficiencias de la demanda del trabajador; el relevo de la carga de la prueba y continuación de oficio del procedimiento.

A continuación, someramente estudiaremos cada uno de los principios fundamentales del proceso laboral.

1.- Público.- Si bien el artículo 685 de la Ley de la materia prevé que el proceso del derecho del trabajo, será público, al tratar la naturaleza y fines del derecho procesal del trabajo, en este mismo capítulo, se sostuvo que esta rama de la ciencia jurídica no pertenece a la división clásica de derecho público o derecho privado, sino que por la característica de esta materia, que consiste en regular conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en la que esta interesada la sociedad laboral, es decir que tiene finalidades colectivistas, pertenece a una tercera clasificación: La del derecho social.

2.- Gratuito.- El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone: "... que los tribunales estarán espeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley: su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, acorde con el contenido del precepto constitucional citado, señala que el proceso laboral es gratuito, por lo tanto en la rama que nos ocupa, están prohibidas las costas judiciales.

3.- Inmediato.- Este principio está previsto en el Artículo 685 de la Ley Laboral y se refiere a la obligación que tienen las partes de comparecer en los diversos actos procesales, como son los casos previstos en los artículos 713 que exige la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, salvo disposición contraria en la ley; el 721 que impone la obligación de levantar actas de todas las actuaciones y a entregar copia firmada de las mismas a las partes que en ellas estuvieron presentes; destaca también el artículo 876 que impone a las partes la obligación de comparecer personalmente a la audiencia en la etapa conciliatoria sin hacerse acompañar por sus abogados patronos o asesores y de no

comparecer las mismas en dicho período, lo tendrán que hacer - en la etapa de Jomanda y excepciones, todo lo anterior tiende a hacer efectivo el principio de inmediatez, con el fin de dar -- oportunidad a las partes de llegar a un arreglo que evite el li tigio.

4.- Predominantemente oral. - Respecto de este principio, - Armando Porras y López, sostiene que: "En ningún procedimiento, ni en el penal, triunfa la oralidad tan rotundamente como en el derecho procesal del trabajo." (10)

Previsto también en el artículo 685 ya citado, es re- glamento más ampliamente en los artículos 781 y 782 de la Ley - Laboral, que literalmente dicen:

"Artículo 781. Las partes podrán interrogar libremen- te a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las pregun- tas que juzguen convenientes y examinar los documentos y obje- tos que se exhiban".

"Artículo 782. La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reco- nocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de - la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documen tos y objetos de que se trate".

Lo anterior no impide que se formulen por escrito, por

ejemplo la contestación a la demanda, el de ofrecimiento de pruebas, sin embargo tales escritos no deben presentarse ante la oficalia de partes, sino en la audiencia correspondiente, mediante la indispensable comparecencia personal al acto procesal de que se trate.

5.- Economía y concentración procesal. - Este principio es el que tiene una mayor instrumentación en la reforma procesal; veamos:

El artículo 697 obliga a los colitigantes a nombrar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos, si las partes no lo hacen en el término que para tal fin se les conceda, la Junta lo designará.

El 704 exige a la Junta de resolver de oficio su incompetencia con la simple asistencia de las partes, sin necesidad de llevar a cabo una audiencia específica para tal objeto.

El numeral 706, otorga validez al auto admisorio dictado por una Junta incompetente, considera además válido el convenio celebrado ante la misma para poner fin al litigio, siempre que sea en la etapa conciliatoria.

El dispositivo 738, prevé el sistema de rebeldía de oficio o preclusión sin necesidad de promoción de las partes.

El 750 dispone que las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha.

El contenido del artículo 758 obliga a las Juntas a diligenciar los exhortos dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción.

El 760 faculta a que la Junta entregue el exhorto al oferente de la prueba para que éste se encargue de entregarlo a la autoridad exhortada con el objeto de que sea diligenciado.

Se estima que también tiene la finalidad a que se refiere el principio que estudiamos, el capítulo XVII del Título-Catorce, que reestructura el procedimiento ordinario, ya que reduce a dos las tres audiencias del sistema anterior, es decir la de Conciliación, Demanda y Excepciones, ofrecimiento y Admisión de Pruebas, así como la de Desahogo de Pruebas.

6.-Falta de formalidad o sencillez.- Este principio está consagrado en el artículo 687 de la Ley Laboral, que literalmente dice:

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

Este dispositivo busca dar una mayor facilidad a los abogados postulantes, ya que únicamente están obligados a precisar los hechos, sin necesidad de señalar los artículos que los funden.

7.-Suplencia de las deficiencias de la demanda del trabajador.

Este principio es el que mayor influencia ha tenido en la transformación del procedimiento laboral y el que define la naturaleza del mismo.

El artículo 685 segundo párrafo establece que: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley de

riven 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". Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto con dicho dispositivo se hace necesario distinguir con toda precisión que debe entenderse por demanda incompleta y que por demanda vaga u obscura.

Demanda incompleta.- Tradicionalmente se ha considerado que toda demanda se divide en tres partes:

a) La acción que se ejercita y las prestaciones que se demandan con base en la misma.

b) Los hechos que sirven de fundamento a la reclamación.

c) El derecho en que se apoya la misma.

Estos capítulos tienen por finalidad dar a conocer a la Junta que va a conocer del litigio, el ámbito y dimensión de la reclamación, para que de esta manera, el demandado ejercitando el derecho que le corresponde, contradiga o admita la acción, las prestaciones, los hechos y el derecho.

A cual de los capítulos anteriores se refiere la ley cuando impone a la Junta la obligación de subsanar los defectos de la demanda.

El segundo párrafo del artículo 685, dice que tales defectos se subsanarán en cuanto a que la demanda no comprenda todas las prestaciones que, de acuerdo con la propia ley, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos ex--

puestos por el trabajador; de lo anterior se deduce que la suplencia no se refiere a los hechos narrados por el trabajador porque dicha suplencia se hace precisamente en función y conforme a los hechos expuestos y tampoco al derecho que se haya manifestado ya que de conformidad con el artículo 687 de la Ley en cita, no hace obligatoria la expresión del derecho; sino a las prestaciones derivadas de la acción ejercitada.

Demanda vaga u obscura.- El segundo párrafo del artículo 685 ya transcrito remite al artículo 873 segundo párrafo que dispone: "Cuando el actor sea trabajador o sus beneficiarios 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".

El artículo 685 se refiere a la demanda vaga u obscura, este concepto se limita a la relación de los hechos narrados en la misma; cuando el artículo 873 expresa irregularidades de la demanda o al ejercicio de acciones contradictorias, deben entenderse en el sentido que esten expresados en el escrito y no cuando se trate de una omisión; de lo anterior se deduce que cuando se refiere a irregularidades, las mismas deben entenderse en función de los hechos narrados por el trabajador, porque éstos no pueden ser corregidos por la Junta.

8.- Relevo de la carga de la prueba.- Regulado en el artículo 784 de la ley laboral, dicho dispositivo obliga a la Junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos así como para tal efecto requerir al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibi-

miento que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; asimismo; dispone que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los catorce casos que prevé.

Es necesario examinar detalladamente el artículo 784 - para fijar la dimensión de la carga de la prueba:

a) Se refiere exclusivamente a los conflictos entre patrón y trabajador, o sea que este principio no es aplicable cuando el demandado no sea un patrón o el actor no sea un trabajador.

b) Se refiere a cargas procesales, en función de los hechos narrados por el trabajador.

c) Se trata únicamente de pruebas documentales.

d) La falta de exhibición por parte del patrón de documentos que conforme a la ley debe tener en su poder, solo establece una presunción juris tantum en favor del trabajador, -- misma que, por tanto, puede ser destruída con las pruebas correspondientes.

El principio del relevo de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, implica una limitación en la aplicación de dicho principio, en función exclusivamente de aquellos documentos que por ley tiene obligación el patrón de conservar en su poder y, por tanto, no es aplicable a aquellos hechos que no se narren o cuya verificación no dependa de tales documentos. Las documentales a que se refiere el artículo 784 son aquellos que por ley debe tener el patrón en su poder, como son los de orden fiscal y los que expresamente señala el artículo 804, tal como son: fecha de ingreso al trabajo, antigüedad del trabajador, -

faltas de asistencia, causas de rescisión o terminación de la - relación de trabajo, constancia de aviso de despido, el contrato de trabajo, duración de la jornada de trabajo, pagos de días de descanso y obligatorios, disfrute y pago de vacaciones, pago de primas dominical, vacacional y de antigüedad, monto y pago de salarios, pago de participación de utilidades, así como la - incorporación y aportación de pagos al Infonavit.

El artículo 784 que hemos venido citando, tiene el - - evidente propósito de evitar el muy acostumbrado recurso de revertir la carga de la prueba, pues en la actualidad, ya no es - posible negar simple y llanamente los hechos expuestos en la de manda, ya que deja en estado real de indefensión al trabajador, porque carece de los documentos necesarios para probar su dicho; en cambio constriñe al demandado a concretar su contestación en función de los hechos narrados por el trabajador, obligándolo a expresar qué es lo que realmente ha sucedido en función de tales hechos.

El principio regulado en el artículo 784 de la ley laboral que hemos venido citando, no se contrapone, ni destruye - el principio rector de la carga de la prueba, consistente: en - que quien afirma tiene la obligación de probar y no el que niega, salvo que su negativa involucre una afirmación, sino que -- por la peculiar naturaleza de la relación laboral viene a determinar una excepción, pues únicamente se aplica al trabajador y al patrón.

9.-La continuación de oficio del procedimiento.- Consiste en la continuación de oficio del procedimiento a cargo de -- los presidentes de Junta, contemplado en los artículos del 771 al 775, de la ley laboral, los que se relacionan además con los dispositivos: 718 que ordena que la audiencia o diligencia, que se inicie en hora y día hábil, podrá continuarse hasta su termi

nación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación y que en caso de que se suspenda, deberá continuarse al día siguiente te hábil.

El 719 que establece que cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, se hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y se señalará en el mismo acuerdo el día y hora para que tenga lugar la misma.

El artículo 738, señala que transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido el derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar la rebeldía.

El 703 que dispone que la excepción de competencia deberá resolverse de plano dentro del período de demanda y excepciones, sin necesidad de señalar audiencia incidental para tal efecto.

El artículo 771 contiene la obligación a cargo de los presidentes de las juntas de que los juicios que se tramiten ante ellas no queden inactivos, proveyendo para tal efecto lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo.

El principio procesal en estudio, se aparta totalmente del sistema procesal que existía antes de la reforma, en el cual quedaba a cargo de las partes y no del órgano jurisdiccional el promover la activación del proceso; tal es el caso por ejemplo, conforme lo disponía el artículo 756 de la ley federal del trabajo en vigor a partir de 1970, si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente se archivará hasta nueva promoción; en cambio a partir de la reforma procesal, conforme al artículo 879, la junta llevará a cabo la audiencia, aún cuando no concurre ninguna de las partes, teniéndose por repro-

ducida la demanda del trabajador y por confesada si el ausente fuera el demandado, aunque sin vedarle el derecho de presentar pruebas en el período correspondiente.

f) DIVERSAS CLASES DE CONFLICTOS

Los conflictos o diferencias entre los trabajadores y patrones, son la expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, etc., que se relacionan con el trabajo y que cuando no pueden conciliarse, se hace necesario la intervención de una junta de conciliación y arbitraje que se encargue de solucionar esos conflictos.

Diversos juristas han clasificado los conflictos de trabajo en diversas clases, según la concepción que de ellos tengan:

Por ejemplo el maestro Alberto Trueba Urbina, nos presenta la siguiente clasificación: (11)

- 1.- Obrero-patronales: Individuales jurídicos.
- 2.- Obrero-patronales: Colectivos jurídicos.
- 3.- Obrero-patronales: Colectivos económicos.
- 4.- Interobreros: Individuales y colectivos.
- 5.- Interpatronales: Individuales y colectivos.

(11) Nuevo derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, - - S.A., Cuarta Edición, México, 1978, páginas 173 y ss.

1.- Los Conflictos obreo-patronales: Individuales - jurídicos, los define el citado maestro diciendo que: "son los que se dan entre patrones y trabajadores, con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley; si son varios-trabajadores no le quita su carácter individual".

2.- Los Conflictos obrero-patronales: Colectivos jurídicos, son -dice el autor que estamos siguiendo- "los que tienen el mismo origen que los individuales jurídicos, solo que - la contienda se desarrolla entre un sindicato contra uno o varios patrones y su régimen procesal aplicable es igual".

3.- Los Conflictos obrero-patronales: Colectivos económicos.- "son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o - modificación a las vigentes".

4.- Conflictos Interobreros: Individuales.- "Surgen cuando el conflicto se da entre trabajadores".

Conflictos Interobreros: Colectivos.- "Existen cuando se da entre uno o varios trabajadores contra un sindicato o entre sindicatos".

5.- Interpatronales: Individuales y colectivos.- Refiere al maestro que estamos siguiendo que nunca se han registrado pugnas entre empresarios.

A su vez el Maestro Euquerio Guerrero, nos da otra clasificación. que es la siguiente: (12)

(12) Guerrero, Euquerio, Manual de derecho de trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Undécima Edición, México, 1980, páginas-419 y ss.

I. Conflictos individuales jurídicos.

II. Conflictos colectivos.

a) Jurídicos

b) Económicos

III. Contenciosos

IV. Jurisdicción voluntaria

I. Los Conflictos individuales jurídicos.- "son aquellos en que un solo trabajador esta en lucha con el patrón sobre sus condiciones de trabajo fijados en un Contrato de trabajo o a falta de éste en la Ley, con el fin de que se cumplan. - La solución de estos conflictos es esencialmente jurídica, pues se trata de la aplicación de la Ley o contrato".

II.- Conflictos colectivos.

a) Conflictos colectivos jurídicos.- Son los que nacen entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones con motivo de la interpretación del contrato.

b) Conflictos colectivos económicos.- "Son los que se refieren a los antagonismos entre una colectividad de trabajadores y uno o más patrones, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las existentes".

III.- Los Contenciosos.- "Son aquellos en los que existe controversia, pues mientras una parte sostiene una tesis la otra parte sostiene una tesis contraria".

IV.- Los de Jurisdicción voluntaria.- "Son aquellos-

en los que no hay contradicción sino la necesidad de documentar, tutelar o garantizar una situación jurídica especial". Por ejemplo la declaración de beneficiarios en casos de riesgos profesionales confesados o bien la aprobación de convenios que las partes someten al conocimiento de la Junta para ese fin.

El autor que venimos siguiendo, si bien acepta la existencia de conflictos colectivos de naturaleza económica; sostiene que todos los conflictos son de naturaleza jurídica, pues aparecen cuando se ha violado una norma jurídica o cláusula de un contrato o tienden a modificar el derecho que regula cada colectividad obrero-patronal dentro de una empresa.

En otras ocasiones, ocurre que el interés predominante del conflicto es de naturaleza económica, tal es el caso cuando se trata de modificar los salarios, disminuir los horarios de labor, o en general las condiciones en que se presta el trabajo; pero en ningún caso pierde su juridicidad, ya que el estado no puede desatenderse de estos conflictos, sino que debe buscar su solución.

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva, nos ofrece otra clasificación de los conflictos laborales, que es la siguiente: (13)

I. Los Conflictos entre trabajadores y patrones, los que a su vez los subclasifica así:

(13) De la Cueva, Mario, Nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Séptima Edición México, 1981, páginas 505 y ss.

- a) Conflictos individuales y colectivos.
- b) Conflictos jurídicos y económicos.
- c) Sustantividad, autonomía y caracteres de los conflictos de trabajo.

II. Los Conflictos entre trabajadores.

- a) Los conflictos intersindicales.
- b) Los conflictos entre trabajadores.
- c) Los conflictos entre sindicatos y sus agremiados.

I. Los conflictos entre trabajadores y patrones, son: "Los existentes debido a la explotación del trabajo por el capital".

a) Los conflictos entre trabajadores y patrones individuales: "Son los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas".

Conflictos entre trabajadores y patrones colectivos: - "Son los que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera".

b) Los conflictos jurídicos y económicos.

Conflictos jurídicos.- "Son los que se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente, constituciones, leyes, tratados internacionales, costumbres, contratos".

Conflictos económicos.- Son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una manera general, -- siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades de obreras.

c) Sustantividad, autonomía y caracteres de los conflictos de trabajo: "Tienen por finalidad la satisfacción de -- las necesidades materiales y espirituales de los trabajadores".

II. Los conflictos entre trabajadores.

a) Los Conflictos intersindicales.- Estos conflictos tienen dos caracteres: 1.- Conforme al artículo 133 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, queda prohibido a los patrones a intervenir en cualquier forma en la vida de los sindicatos, y 2.- La consecuencia de la no intervención empresarial en la solución de los conflictos intersindicales, consiste en que -- cualquier interrupción, suspensión o huelga, pueden dar lugar a medidas disciplinarias contra quienes hayan influido o determinado la realización de esos actos.

Estos caracteres, traen como consecuencia concluir que los conflictos intersindicales sean de naturaleza colectiva, -- porque la controversia gira en torno a la titularidad de derecho y acciones colectivas.

b) Los Conflictos entre trabajadores.- "Son los que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos".

c) Los Conflictos entre los sindicatos y sus agremiados.- "Son los que se originan entre el sindicato y sus agremiados, con motivo de la aplicación de las cláusulas de prefe--

rencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias".

De las diversas clasificaciones que hemos ya expuesto-consideramos que ninguna de ellas es completa o se ajusta a los preceptos actuales de la ley; por ejemplo la clasificación de -maestro Trueba Urbina, no abarca los procedimientos paraprocesa-les, creemos que la razón es que su clasificación la elaboró an-tes de la reforma procesal a la ley; en cuanto a la clasifi-cación que sustenta el maestro Euquerio Guerrero, si bien habla de conflictos de jurisdicción voluntaria, también es cierto --que habla de conflictos contenciosos situación con la que tampo-co estamos de acuerdo, porque todos los conflictos son conten-ciosos y por último la clasificación del maestro Mario de la --Cueva, consideramos que cuando se refiere a la Sustantividad, -autonomía y caracteres de los conflictos de trabajo, propiamente no es una variedad de conflicto de trabajo, sino caracteres-del mismo.

Nuestro punto de vista al respecto lo damos basándonos en lo que al efecto prevén los artículos 604 y 686 de la Ley -Federal del Trabajo, que la letra dicen:

"Art.- 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conci-liación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflic-tos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, -solo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de las rela-ciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con - -ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 Fracción IV".

La salvedad que prevé este artículo se refiere a que-las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, tienen la fa-cultad de actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para -conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el co-bro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres me

ses de salario.

Hecha la anterior aclaración, del texto del precepto - transcrito, deducimos que los conflictos de trabajo se clasifican de la siguiente forma:

- a) Conflictos entre trabajadores y patrones.
- b) Conflictos entre trabajadores, y
- c) Conflictos entre patrones.

Pero es necesario observar el contenido del artículo - 686, mismo que a la letra dice:

"Art.- 686.- El Proceso del Derecho del Trabajo y - los Procedimientos Paraprocesales, se sustanciarán y decidirán - en los términos señalados en la presente Ley".

Es decir que este precepto se refiere a los procedi- - mientos paraprocesales, regulados de los artículos 982 al 991 - de la Ley que venimos comentando.

Ahora bien, acorde con lo expuesto, nuestra clasificac- - ción definitiva de los conflictos de trabajo, quedaría de la si - guiente manera:

a) Los Conflictos entre trabajadores y patrones: Son aquellos mediante los cuales se dirimen controversias suscita- - das entre uno o varios obreros contra uno o varios patrones, -- con motivo de la relación de trabajo, de la aplicación del con- - trato colectivo de trabajo o de la Ley Federal del Trabajo; pu- - diendo ser éstos conflictos individuales o colectivos.

1. - Los Conflictos Individuales: Son los que se dan entre trabajadores y patrones, cuando solo se afectan intereses particulares de una o varias personas.

2. - Los Conflictos Colectivos.- Tienen principalmente dos elementos que los distinguen de los conflictos individuales, a saber: uno, la presencia de una comunidad obrera, pues un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patrono, pero pierde esa característica si la contraparte es un trabajador; y el segundo elemento, es necesario se ponga en juego un interés colectivo, esto ocurre cuando la solución que se da a un conflicto afectará las condiciones individuales de todos - los trabajadores de la empresa, por lo menos a los miembros de una categoría profesional.

Acorde con estas ideas, nos adherimos a la definición del Maestro de la Cueva:

"Que los Conflictos Colectivos son aquellos que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera". (14)

Ahora bien, la ley prevé dos tipos de conflictos colectivos; los primeros, los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, regulados de los artículos 870 al 891 inclusive de la propia ley, y los segundos los conflictos colectivos de naturaleza económica, regulados de los artículos 900 al 919 inclusive de la ley que venimos estudiando; hablemos de cada uno de éstos conflictos.

(14) De la Cueva, Mario, Nuevo derecho mexicano del trabajo, - Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Séptima Edición, México, 1981, página 515.

Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica.- Son -- aquellos en que las peticiones de las partes se fundan en un de recho preexistente, ya que las violaciones al orden jurídico -- solo puede decidirse por el estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio.

Conflictos colectivos de naturaleza económica.- Son -- aquellos en que la función del estado no es la de ordenar la re paración de una violación al orden legal, sino la de creación -- de un nuevo estatuto que regule la vida de la empresa, que com prenda la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios.

b) Los Conflictos entre trabajadores.

1.- Conflictos intersindicales.- Ya lo hemos mencio nado que en este tipo de conflictos los patrones tienen prohibi ción legal de intervenir en la vida interna de los sindicatos; -- y son aquellos que se dan entre dos o más sindicatos cuando reclaman ante la junta de conciliación y arbitraje la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo dentro de la empresa.

Este tipo de conflictos son siempre colectivos.

2.- Conflictos entre trabajadores.- Estos se refie-- ren a las controversias que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa, cuando demandan el reconocimiento de mejores y preferentes derechos de antigüedad y escalafón para ocupar -- una vacante temporal o definitiva.

3.- Los conflictos entre sindicatos y sus agremiados.- Este tipo de conflictos nace cuando el sindicato aplica la cláusula de exclusión por ingreso o por separación.

La cláusula de exclusión por separación, consigna la - facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la - separación del trabajo de los miembros que renuncien o sean ex - pulsados de la organización de la que formaban parte; la cláu - sula de exclusión por ingreso, obliga al patrón a no admitir co - mo trabajadores, a personas que no esten sindicalizados.

c) Conflictos entre patrones; este tipo de conflictos, si bien su existencia esta prevista en la Ley, en la realidad - no existe registrado ningún conflicto entre patrones.

d) Los procedimientos paraprocesales o voluntarios; - son aquellos por medio de los cuales y por mandato de la ley, - por su naturaleza o solicitud de parte interesada, requieren la intervención de la junta, sin que se este promoviendo jurisdic - cionalmente conflicto entre partes.

CAPITULO SEGUNDO

1.- LAS DIVERSAS FORMAS EN QUE SE INTEGRA LA LITIS EN MATERIA DE TRABAJOa) LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO

Se ha considerado tradicionalmente que parte es el que disputa con otra persona, juicio sobre alguna cosa, ya sea como actor, ya como demandado.

Para ser considerado parte es requisito esencial, ejercitar la acción, o bien, oponer excepciones y defensas, es decir que son partes aquellas personas cuyos derechos se discuten en juicio.

En nuestra disciplina pueden ser partes tanto las personas físicas, como las personas morales, ambas deberán disfrutar de capacidad de goce y de ejercicio, tratándose de las personas morales, si están constituidas de acuerdo a las leyes del país, pueden intervenir en juicio para hacer valer sus derechos, respecto a las personas físicas la ley laboral es diáfana, al establecer que tendrán capacidad para ejercitar las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de uno y otro sexo, que tengan más de dieciseis años.

Los contratos celebrados por los mayores de catorce y menores de dieciseis años deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores. A falta de ellos, el contrato será celebrado por los mismos menores con aprobación del sindicato a que pertenezcan, o en su defecto, la junta de conciliación y arbitraje del lugar, a falta de esta, por la autori--

dad política respectiva. La mujer casada no necesita consentimiento de su marido para celebrar contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él se deriven.

Eduardo Pallares, en su diccionario de derecho procesal civil, dice: "que es parte cualquiera de los litigantes, sea el demandante o el demandado". (15)

Armando Porrás y López, sostiene que: "parte es todo sujeto que ejecita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la ley". (16)

El Lic. Enrique Tapia Aranda, sostiene que: "para ser considerado como parte en el proceso del trabajo, se requiere disfrutar de capacidad jurídica para poder demandar la intervención de los tribunales". (17)

El maestro Trueba Urbina, dice que: "ser parte en el proceso laboral implica el ejercicio de acciones y pretensiones, así como excepciones, por personas físicas o jurídicas que gozan de libertad de contratación, es decir, que tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo desempeñar empleos públicos". (18)

(15) Editorial Porrúa, S.A. Décimocuarta Edición, México, 1981, página 588.

(16) Derecho procesal del trabajo, Editorial José M. Cájica Jr. S.A. Primera Edición Puebla, Pue. 1956, página 205.

(17) Derecho procesal del trabajo, Sexta Edición, México 1972, página 183.

(18) Nuevo derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Cuarta Edición, México 1978, página 362.

Para el Lic. Pedro Cervantes Campos, "Las partes se de finen en función del acto que de manera original celebraron para vincularse jurídicamente aún antes de la existencia del proceso; es decir, la vinculación jurídica entre los contendientes no se establece a través del procedimiento, sino es anterior y consagrada por su propia voluntad". (19)

Cabanelas, en su Diccionario de Derecho Usual, dice: "que parte es cada una de las personas que por voluntad, intereses o determinación legal intervienen en un acto jurídico plural". (20)

En nuestro punto de vista, consideramos que el concepto de parte debe comprender no sólo al actor y al demandado, sino también aquellas personas que pueden ser perjudicadas con el laudo que se dicte en un juicio.

Al efecto los artículos 689 y 690 de la Ley Federal -- del Trabajo, establecen:

"Art. 689.- Son partes en el proceso del trabajo, -- las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

"Art. 690.- Las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán interve-

(19) Apuntamientos para una teoría del proceso laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1981, página. 64.

(20) Editorial Heliasta, Octava Edición, Buenos Aires, Argentina, 1974, página 482.

venir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta".

Este último precepto comprende a los terceros, que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación procesal.

Los presupuestos jurídicos que configuran a los terceros en un juicio son los siguientes:

- a) La existencia previa de un juicio.
- b) Que sean ajenos al juicio en que intervienen, y
- c) Que exista un interés propio.

Los requisitos para que se configure la intervención de un tercero, son:

- 1.- Que pueda ser perjudicado por el laudo que se dicte en un juicio.
- 2.- Que sea llamado a intervenir o que intervenga por que así lo pida.
- 3.- Que no produzca una variación en la demanda.
- 4.- Que el demandado o el actor, que sea vencido en el juicio, tenga un derecho de regresión contra el tercero.

De lo expuesto se puede concluir, que parte es toda persona que ejercite acción u oponga excepciones y defensas en un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que la resolución que se dicte sea de fondo, y resuelva en ple-

nitud de jurisdicción el problema planteado.

b) LA FUNCION DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO

Una vez iniciado el proceso con la presentación de la demanda por el actor ante el órgano jurisdiccional, las partes tienen diversas intervenciones a lo largo del procedimiento, -- las citaremos siguiendo el orden de las etapas del juicio.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 692 de la -- Ley Federal del Trabajo; las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, el dispositivo citado no obliga a las partes a comparecer, sólo indica que podrán, lo que significa que pueden o no comparecer a juicio, y en caso de omisión deberán atenerse a las --- consecuencias derivadas de su no asistencia.

El artículo 876 refiriéndose a la etapa conciliatoria en su Fracción I; señala que: "Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados"; la fracción VI del precepto citado dispone cual es la -- consecuencia para las partes en caso de que no asistan, al indicar que: "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".

El artículo 878, que regula la etapa de demanda y excepciones, señala que el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, en tratándose del trabajador podrá subsanar en su caso las omisiones o irregularidades que contenga su demanda.

Una vez que el actor haya expuesto o ratificado el escrito inicial el demandado procederá a dar contestación al mismo

oralmente o por escrito, aún en el caso de que la Junta sea incompetente, asimismo el demandado podrá reconvenir al actor el cumplimiento de prestaciones derivadas de la relación laboral.

Una vez contestada la demanda, las partes podrán por una sola vez, replicar o contrarreplicar brevemente, es decir que es optativo para las partes tal facultad.

Es el artículo 879 el que prevé la sanción a la parte o partes que no concurren ante la Junta, al señalar que:

a) La audiencia se llevará a cabo, concurren o no las partes.

b) Si el actor no comparece en la etapa de demanda y excepciones se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

c) Si es el demandado el que no concurre a la etapa mencionada, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

Otra de las funciones de las partes, es la de comparecer a la etapa de ofrecimiento de pruebas, a que se refiere el artículo 880 de la ley laboral citada, que preve:

El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después ofrecera sus pruebas el demandado y podrá objetar las de su contraparte y el actor podrá a su vez objetar las del demandado.

La fracción II del precepto último citado contiene dos cuestiones, veamos:

a) Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa correspondiente.

b).- Si el actor necesita ofrecer nuevas pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprenden de la demanda, a su petición la Junta suspenderá la audiencia para reanudarse diez días después.

El primer caso no amerita comentario alguno ya que mientras no se dicte el acuerdo que cierre la etapa correspondiente, las partes podrán ofrecer nuevas pruebas; el segundo caso citado, da facilidad al actor para que en el plazo de diez días por el que se suspende la audiencia, prepare las pruebas correspondientes a los hechos que desconocía.

Si las partes no comparecen, perderán su derecho a ofrecer pruebas.

Cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas, la Junta con fundamento en el artículo 881 de la ley de materia, únicamente podrá admitir las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas de testigos.

De conformidad con el artículo 883 de la Ley en cita la Junta señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes y admitidas por el órgano jurisdiccional.

Es obvio que a la audiencia anteriormente citada, deben acudir las partes acompañados de sus testigos, peritos o ratificantes cuando de ello se trate, para que la audiencia se desahogue sin ningún contratiempo.

Ahora bien, si se ofreció la prueba confesional, las partes deben. La oferente articular posiciones y la contraparte absolverlas; en caso de inasistencia, si se trata del absolvente se les tendrá por confeso de las posiciones que se le articulen y que previamente hayan sido calificadas de legales; - si del articulante se trata, se declarará la deserción de la prueba en su perjuicio.

Si las partes propusieron testigos, el oferente de la prueba los interrogará y su contraparte podrá a su vez repreguntarlos sobre los hechos que hayan declarado; para el caso de que no compareciera la oferente de la prueba se declarará la deserción a su perjuicio, pero si el que no comparece es la contraparte perderá su derecho a repreguntar a los testigos.

Si se ofreció el perfeccionamiento de un documento a través de la ratificación de contenido y firma a cargo del signante, una vez ratificado, la contraparte del oferente podrá repreguntar al ratificante en relación a los hechos contenidos en la documental de que se trata.

En el desahogo de la prueba pericial, las partes también deben estar presentes para en su caso repreguntar al perito de la contraria o tercero en discordia.

La fracción IV del artículo 884, prevé que: "desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos".

Es la última intervención que las partes tienen en el procedimiento, ya que el trámite siguiente es que la Junta procederá a dictar el laudo correspondiente, el cual deberá ser notificado personalmente a las partes de conformidad con el artículo 742 fracción VIII de la Ley Laboral.

c) CONCEPTO DE LITIS

La litis sirve de punto de partida a la controversia - y las pruebas como medios para producir convicción de decisión.

Litis, pleito. Del latín lis, litis, sinónimo de litigio. En derecho procesal se entiende por litis o lite, el objeto del pleito, las proposiciones de controversia de cada una de las partes, la expresión precisa de sus pretenciones, lo que se reclama en la demanda y se contradice en la contestación. Sirve para señalar las cuestiones de hecho y de derecho sujetas a conocimiento y decisión.

Concepto de litis de diversos tratadistas.

El maestro Alberto Trueba Urbina, dice: "que la litis se forma con la pretensión procesal del actor expuesta en su demanda y con la pretensión procesal del demandado hecha valer en la contestación. Más adelante agrega que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben procurar se precise la litis para los efectos de la admisión o rechazo de las pruebas notoriamente in conducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con ella". (21)

Por su parte, Eduardo Pallares, en su Diccionario de - Derecho Procesal Civil, dice: "que litis es un sinónimo de litigio en cada una de sus acepciones, es el conflicto de intereses jurídicos calificados entre dos o más personas, respecto de algún bien o conjunto de bienes, significando también las cuestiones de hecho y de derecho que las partes someten al conocimiento y decisión del Juez", y señala nuestro autor que en este sentido es como lo interpreta el Código de Procedimientos Civi-

(21) Ob. Cit., pág. 621.

les. (22)

Pos su parte el maestro Guillermo F. Margadant S., en su obra Derecho privado romano, sostiene: "que litis contestatio en el sistema formulario, era la aceptación de la fórmula por el actor y el demandado". (23)

Para Guillermo Cabanellas, litis: "es sinónimo de pleito, causa lite, diciendo que es una voz latina que se conserva como tecnicismo jurídico incorporado al español". (24)

También la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas jurisprudencias se ha referido a la litis, en los términos siguientes:

"LITIS CONTESTATIO ANTE LAS JUNTAS.- De acuerdo con el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo (878 actual), es en la Audiencia de Arbitraje donde se fijan los puntos de la contestación de la demanda; por lo que si el actor la amplía en dicha audiencia, es evidente que su demanda comprende no solo los puntos reclamados en el escrito inicial, sino también los que se reclaman en la audiencia de demanda y excepciones".

Jurisprudencia 104 (quinta época), pág. 109, Sección Primera, volumen cuarta sala. Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de jurisprudencia de 1917 a 1954 (Apéndice al Tomo CXVIII), se publicó con el mismo título, número 668, pág. 1206.

(22) Ob. Cit. página 476.

(23) Maegadant S. Guillermo F., Derecho privado romano, Editorial Esfinge, S.A., Cuarta Edición, México, 1970 página 164 y 165.

(24) Ob. Cit. página 579.

"LITIS FIJACION DE LA.- No es sino hasta la audiencia de demanda y excepciones que se celebra ante la junta de conciliación y arbitraje que queda fijada la litis, significando la actuación procesal anterior el mero acto conciliatorio contenido en nuestra legislación laboral".

Jurisprudencia 105 (sexta época), pág. 110) Sección -- Primera, Volumen Cuarta Sala, Apéndice de jurisprudencia de -- 1917 a 1965.

"LITIS FIJACION DE LA.- La controversia se fija con la demanda y la contestación, sin que sea lícito que alguna de las partes, después de ese momento procesal, deduzca pretensiones distintas de las que integraron los puntos en litigio, pues lo contrario implicaría un estado de indefensión para la contraría".

Amparo Directo 6340/1961. C. Secretario de Educación - Pública. Noviembre 16 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz, Cuarta Sala, Sexta Epoca, Volumen LXXXIX, -- Quinta parte.

"LITIS INTEGRACION DE LA .- La litis no se integra -- conforme al contenido de las copias de los documentos que se -- presentan para el traslado, sino con los hechos consignados en los escritos de la demanda y contestación".

Amparo Directo 5398/1960. Ramiro Mena Domínguez. Re-- suelto el 17 de enero de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Ramírez V, Tercera Sala, Sexta Epoca, Volumen LXXXIX, -- Cuarta parte, pag. 45.

"LITIS LABORAL QUE ELEMENTOS INTEGRAN LA.- Aunque durante la audiencia de demanda y excepciones se suscite discu--

si6n sobre que se suspendi6 al actor, esto no significa que tal punto forme parte de la litis, si es que las pretensiones del demandante se limitaron al despido y no ampli6 su demanda ni plante6 la ilegalidad de esa suspensi6n; ya que la litis laboral se integra con la demanda y su contestaci6n y no forman parte de ella las prestaciones que no se alegaron en la demanda si esta no se amplia en relaci6n con hechos posteriores".

Amparo Directo 844/1963. Rodolfo Guerrero Mart6nez. - Resuelto al primero de julio de 1964. Unanimidad de 5 votos. - Ponente: Angel Carvajal. Secretario Lic. Roberto Torres Herrera.

Los anteriores criterios aunque se refieren a la Audiencia de Conciliaci6n, Demanda y Excepciones regulada en la Ley F6deral del Trabajo de 1970, en la actualidad pueden aplicarse con las reformas procesales de la propia ley en la etapa respectiva.

De los conceptos que hemos transcrito, desprendemos:

1.- Que la litis consiste en fijar con precisi6n los puntos sobre los cuales debe en 6ltima instancia resolver la Junta de Conciliaci6n y Arbitraje.

2.- Que la litis se establece solo respecto de los puntos sobre los cuales las partes han dejado claramente precisadas sus pretensiones.

3.- La litis se integra con las acciones que el actor reclama en su demanda y las excepciones y defensas opuestas por el demandado que generen controversia, as6 como la forma en que se controvierten los hechos de la demanda.

La litis no admite modificaciones posteriores a la Etapa de Demanda y Excepciones, ni pueden alegarse excepciones supervenientes, se constituye con las pretensiones de las partes expuestas en dicha etapa.

Lo aceptado expresa o tácitamente por las partes, no esta en controversia y consecuentemente, no forma parte de la litis.

Es importante en el procedimiento la fijación de la litis, porque en ella se fijan las cargas procesales.

Para el litigante es importante la fijación de la litis, para ofrecer pruebas y formular sus alegatos.

Para la Junta también tiene importancia, para admitir las pruebas de las partes, para intervenir o permitir intervención en su desahogo y ante todo para resolver.

La litis se integra en el momento en que el demandado contesta la demanda, en la Etapa de Demanda y Excepciones, dentro de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; antes en la Etapa de Conciliación, lo que afirme o niegue, lo que acepte o rechace no constituye litis.

Por lo tanto para que la litis pueda fijarse en un procedimiento laboral, es necesario que el trabajador en su escrito inicial de demanda señale los datos necesarios para la identificación de su patrón, o sea, su domicilio y la actividad a la que se dedica, indicando en el proemio del escrito de demanda las prestaciones que esta deduciendo, señalando en el capítulo de hechos todas las circunstancias relativas al hecho que dió nacimiento a su acción; así como los antecedentes neces-

rios tales como fecha de ingreso, su último puesto o categoría, su horario y su último salario; deberá señalar asimismo las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que fue despedido, en -- que sufrió el riesto de trabajo o el relativo a la acción que - ejercita.

El demandado o demandados, en su contestación a la demanda, estan obligados a referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda negándolos, afirmándolos o expresando los -- que ignora, siempre que no le sean propios; refiriéndolos como crea que tuvieron lugar; debe precisar además los hechos fundatorios de sus excepciones, pues todo el procedimiento va giraralderredor de ellos; además las pruebas que se ofrezcan deben - estar relacionadas con los hechos de la demanda y con las excepciones hechas valer en la contestación, puesto que probar acciones o excepciones no deducidas oportunamente en el juicio son - irrelevantes, pues no surtirán ningún efecto.

DE LAS DIVERSAS FORMAS EN QUE SE INTEGRA LA LITIS EN MATERIA DE TRABAJO

De conformidad con el contenido de los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia constará de - - tres etapas:

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

En cuanto a la etapa de demanda y excepciones, los - - artículos 878 y 879, señalan la forma en que se desarrollará; - y de la lectura de los mismos se desprenden tres formas de integrar la litis, a saber:

1.- Cuando concurren las partes a la etapa de demanda y excepciones.

2.- Cuando concurre únicamente el actor a la etapa de demanda y excepciones.

3.- Cuando concurre únicamente el demandado a la etapa de demanda y excepciones.

d) CUANDO CONCURREN LAS PARTES A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

En este primer caso la litis se integra en los términos del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que literalmente dice:

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

I.- El presidente de la Junta hará un 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 subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

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, lo Jun

ta la expedirá a costa del demandado;

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse y 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 hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y -- contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

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

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".

Del análisis del precepto transcrito se desprende:

La etapa de demanda y excepciones debe empezar con una exhortación más hecha a las partes para ver la posibilidad de una conciliación; y solamente ante la imposibilidad de ésta, se pasará al período de arbitraje, el cual se desarrollará de acuerdo con las siguientes fracciones del artículo transcrito.

El trabajador debe exponer su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos, debiendo señalar además el monto del salario diario, semanal o mensual o las bases para cuantificarlo; cuando se reclame el pago de salarios o indemnizaciones.

A su vez el demandado, está obligado a referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, respecto de los cuales puede adoptar cuatro conductas:

- 1.- Que los confiese como ciertos, es decir que los consienta.
- 2.- Que los niegue, cuando diga que los hechos nunca se realizaron.
- 3.- Expresando los que ignore, siempre que no sean propios, puesto que si el actor le imputa la comisión de un hecho lo debe afirmar, negar o decir la forma en que ocurrió, pero no dejar de contestarlo, ya que su silencio tendrá por contestado el hecho en sentido afirmativo.
- 4.- Refiriéndolos como crea que tuvieron lugar, es decir controvertirá el hecho; indicando la forma como ocurrió el mismo según su propia opinión.

Sea cual fuere la forma en que se contestó la demanda, se hará en forma precisa, esto es que si un punto de la demanda se deja de contestar, por disposición expresa de la Ley, se considerará ese hecho confesado tácitamente y en relación al mismo - no se admitirá prueba en contrario, lo cual es congruente, pues como ya lo vimos al estudiar el concepto de litis, solo se deben admitir pruebas relacionadas con hechos controvertidos.

En forma simultanea a la contestación de la demanda, - el demandado hará valer sus excepciones y defensas, estableciendo claramente los hechos constitutivos de las excepciones que - opongá.

Respecto a la modificación de la demanda, en la V Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Hermosillo, Son., en junio de 1980, sobre el tema:

Como entender la modificación a la demanda, se concluyó:

"La modificación a la demanda consiste en el derecho - que tiene el actor para precisar o aclarar los hechos constitutivos de su reclamación, sin alterar la esencia". (25)

Si se toma en cuenta que una de las finalidades que tuvieron las Reuniones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del País fue la de unificar criterios, en este caso como en muchos otros no ha ocurrido así.

(25) Memoria de la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Hermosillo, Son., junio de 1980, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo con la conclusión que hemos transcrito, el alcance que debe dar la Junta a la facultad que tiene el actor para modificar su demanda, se debe concretar únicamente al derecho de aclarar o precisar los hechos constitutivos de la reclamación, sin que implique una variación, ni ampliación, ni tampoco el cambio de la acción que ejercitó.

Sin embargo, ha ocurrido en la práctica que el actor amplía su demanda en la etapa de demanda y excepciones y la Junta lo autoriza ocasionando que el demandado solicite se difiera la audiencia para estar en posibilidad de contestar tanto la demanda como la ampliación con lo cual se viola lo dispuesto en la Fracción II del artículo 880, pues solo esta previsto el diferimiento de la audiencia a petición del actor, "cuando necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda".

Por otra parte, conozco algunos casos, aún cuando el actor manifiesta que modifica la demanda en el sentido de precisarla, el representante del demandado entiende que se trata de una ampliación y solicita el diferimiento de la audiencia; y al no acceder la Junta por carecer de fundamento legal, entonces pretende contestarla después de haber replicado la actora, esto es, fuera del momento procesal oportuno, debiéndosele tener en este caso por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 879 último párrafo en relación con la Fracción III del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Con respecto a la suplencia de la deficiencia de la demanda, o sea, el señalamiento que debe hacer la Junta al actor, cuando sea el trabajador o sus beneficiarios, de la irregularidad del escrito de demanda o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias, para que el trabajador las subsane, en

el término de tres días, según lo establece el artículo 873.

La fracción I del artículo que estamos analizando, da una nueva oportunidad al trabajador de subsanar los errores de su demanda, precisamente en la etapa de demanda y excepciones.

El actor puede replicar los hechos constitutivos de -- las excepciones y defensas del demandado y respeto de los hechos controvertidos, indicando si los mismos en la forma planteada por el demandado son ciertos, con falsos, no le son propios o bien ocurrieron en forma diversa, sin que dicha replica pueda modificar su acción. El demandado tiene el mismo derecho para contrarreplicar, la cual debe seguir la misma forma que la replica del actor.

Si el demandado reconviniere al actor en la etapa de demanda y excepciones, el trabajador tiene dos opciones:

1.- Procederá de inmediato a formular su contestación, o bien,

2.- A su solicitud la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Para el caso que el demandado opusiera la excepción de incompetencia de la Junta para conocer del asunto que se trate, tal situación no lo exime de contestar la demanda en la etapa de demanda y excepciones, pues si no lo hiciera y si la Junta se declarara competente, se le tendría por confesada la demanda.

La litis queda integrada hasta el momento que el escrito inicial de demanda es ratificado por el trabajador o su representante y el demandado lo contesta y opone excepciones y de-

fensas; lo que significa que el escrito por el cual se plantea la reclamación o queja no es parte de la litis sino hasta que dicho escrito es ratificado en la Etapa de Demanda y Excepciones; lo mismo debe decirse cuando el demandado contesta la demanda por escrito, para que dicho escrito forme parte de la litis debe ser ratificado por el demandado o por su representante en la etapa correspondiente de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, pues de lo contrario se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Al respecto vaya un criterio sustentado por mayoría de votos, por el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

"Si la parte demandada no asistió personalmente ni por conducto de su apoderado, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje respectiva, a la Audiencia de Demanda y Excepciones - la Junta responsable estuvo en lo justo al tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, -- apoyándose en el artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el procedimiento laboral es de naturaleza especial, eminentemente oral; sin que tenga relevancia que la parte demandada hubiera reproducido con anterioridad a tal audiencia, por medio de un escrito, la contestación que dió ante la Junta de Conciliación".

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

Amparo Directo 90/74. Enrique Maldonado Avila. Resuelto el 30 de septiembre de 1975. Mayoría de 2 votos. Ponente Rafael Barrerero Pereira. Secretario: Hernan Ayuso C. Disidente: Víctor Carrillo Ocampo, quien emitió su voto en el sentido de que no es indispensable la presentación personal del demandado, porque consta que por escrito dió contestación a la demanda y -

no es acreedor a la sanción establecida en el artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Boletín S. J. F., Núm.21, página 72.

e) CUANDO CONCURRE UNICAMENTE EL ACTOR A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Este caso esta previsto en el artículo 879 tercer párrafo de la ley de la materia, que literalmente dice:

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

En este caso la litis queda integrada con el escrito inicial de demanda, pero debidamente ratificado por el actor y por la parte demandada la presunción de que son ciertos los hechos contenidos en el escrito de demanda.

El Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, ha emitido opinión al respecto, al indicar que:

"DEMANDA LABORAL QUE SE TIENE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO, PRUEBAS QUE PUEDEN RENDIRSE.- Si de las consideraciones en que se apoya el laudo reclamado se aprecia que la Junta responsable, para absolver a la empresa demandada, tomo en consideración las pruebas que ésta rindió con el fin de demostrar una excepción que no opuso, como es la de terminación de la obra objeto del contrato de trabajo, pues esto se infiere de la forma en que fueron ofrecidas dichas pruebas y del contexto del propio laudo, en el que se establecio que: "por tal razón, la demandada probó plenamente que al actor jamás se le des

pidió de su trabajo, sino que se le terminó su contrato de trabajo que celebró por obra determinada como consta en dichos documentos", esto evidencia que la repetida Junta responsable - - atendió a las pruebas de la demandada, sin que estas hubieran - sido encaminadas a destruir la contestación en sentido afirmativo, violando con ello, lo que previene el artículo 755 del Codigo laboral y la Jurisprudencia 53, consultable en la página 67 de la compilación 1917-1965, quinta parte".

Amparo Directo 89/73. Cresencio Lagunas Díaz. 10 de - julio de 1974. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez. S.J.F., Séptima Epoca, Vol. 67, Sexta Parte, pág. 28.

De lo anterior se deduce, que las pruebas que ofrezca el demandado que se le ha tenido por contestada la demanda en - sentido afirmativo, deben estar encaminadas a acreditar los siguientes supuestos:

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

Ya que la no contestación a la demanda puede deberse a muchas causas y por lo mismo la presunción legal de que son - - ciertos los hechos de la demanda es suficiente sanción, y de -- acuerdo con el texto de la propia ley las pruebas que vaya a -- rendir el demandado deben tener por finalidad probar defensas y no excepciones, pues la defensa es la simple negativa del derecho, tal es el caso de demostrar la inexistencia de un relación laboral y la falsedad de los hechos esgrimidos en la demanda.

El tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, al demandado, no trae necesariamente como consecuencia que debe sancionarse con un laudo condenatorio inmediato, sino que el rebelde tiene derecho a defenderse en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá estudiar la procedencia o improcedencia de la acción intentada, así lo ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver dos amparos; veamos el criterio:

"CONTESTACION A LA DEMANDA.- En el sistema establecido por la Ley Federal del Trabajo, la circunstancia de que el demandado no conteste la demanda no produce la consecuencia de que la acción ejercitada se estime procedente, ya que existe la posibilidad que aún teniendo por ciertos los hechos en que se funda, tengan que desestimarse por no estar apoyada en disposiciones legales o estipulaciones contractuales".

Amparo Directo 4519/79. Feliciano Becerra García, resuelto el 23 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzid Núñez.

PRECEDENTE

Amparo Directo 559/50/1a. Gabriel Lazcano Sahagún. Resuelto el 27 de julio de 1953. Unanimidad de 5 votos.

f) CUANDO UNICAMENTE CONCURRE EL DEMANDADO A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Este caso esta previsto en el artículo 879 segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

En este caso la litis se integra con el escrito inicial de demanda que haya presentado el actor, el cual se tiene por ratificado tácitamente sin que en este caso se pueda modificar la demanda; y con la contestación que al efecto haga el compareciente, es decir el demandado.

La litis se integra sin necesidad que haya replica y contrarreplica, a este respecto la ley es obscura pues no señala que pasa con los hechos fundatorios de las excepciones del demandado, es decir no indica si se tiene o no por confesados.

Ante el silencio de la Ley Federal del Trabajo al respecto y de acuerdo con el artículo 18 de la misma, que literalmente dice:

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

Por todo lo cual consideramos que los hechos fundatorios de las excepciones, aún cuando no hayan sido controvertidos, deben ser probados por el demandado y en igual forma consideramos que deben ser probados los hechos que haya adicionado a la contestación a la demanda.

g) LA ACCION, CONCEPTO Y CLASIFICACION

La conceptualización de la acción, ha significado para los estudiosos del derecho procesal, una ardua tarea, en efecto

diversos tratadistas se ocupan de esta institución desde diversos puntos de vista:

1.- La primera concepción identifica a las acciones con los derechos subjetivos de orden civil, en tanto que estos se ejercitan ante los tribunales cuando han sido desconocidos o violados; se define entonces a la acción en los términos de la fórmula del juriscónsuldo Celso, como: "El derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido", definición a la que la Escuela clásica agrega: "Lo que nos es debido o nos pertenece", que comprende también las acciones reales.

De admitirse este concepto, hay tantas acciones procesales cuantos derechos subjetivos del orden civil existen; en este caso la acción es un derecho civil autónomo y principal.

2.- Otro punto de vista sostiene que, la acción procesal no se identifica con el derecho subjetivo que protege o tutela; se distingue de él como un derecho diverso, pero que nace del mismo cuando aquél es violado o desconocido; los dos son derechos de índole privada y el segundo consiste en el medio legal para obtener que los tribunales hagan respetar o cumplir el derecho violado o desconocido; en este caso la acción es un derecho accesorio, agregado o derivado.

3.- Otro criterio se refiere a aquellos que atribuyen a la acción la naturaleza de un derecho de orden público, al efecto Wasch, sostiene que: "La acción es un derecho público subjetivo contra el Estado para obtener de él la tutela jurídica de los derechos subjetivos del orden civil"; la definición que antecede tiene relación con el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que otorga a los ciudadanos el derecho constitucional, abstracto y general, de acudir ante los tribunales en demanda de justicia, para que és-

tos la hagan gratuita y expedita, derecho que concierne a la -- tutela jurídica; la impartición de justicia generalmente se ha -- ra a partir del derecho de petición. (26)

4.- Desde este otro punto de vista, la acción es considerada no como un derecho abstracto y general a la tutela judicial, sino como un derecho ya individualizado y concreto a -- obtener de los tribunales una sentencia justa que resuelva el -- conflicto de intereses a favor del peticionario.

5.- Otros jurisconsultos identifican a la acción con la demanda y más concretamente como la pertensión contenida en ella.

Se enuncian en seguida solo algunos conceptos de acción procesal, referidos a la rama del derecho en estudio.

El maestro Rafael de Pina, sostiene que: "Acción es el poder o facultad de provocar la actividad de un órgano jurisdiccional y de mantenerla viva, una vez iniciada, hasta alcanzar la meta normal, que es la obtención de una sentencia o su ejecución - si es favorable - en caso necesario". (27)

En su obra Derecho Procesal del Trabajo, el Lic. Enrique Tapia Aranda, dice que: "Acción Procesal del Trabajo, es poner en marcha la actividad jurisdiccional de las Juntas, para -

(26) Citado por Pallares Eduardo, Ov. Cit. página 17.

(27) Curso de derecho procesal del trabajo, Ediciones Botas, - Primera Edición México, 1952, página 73.

que una vez que se haya agotado el procedimiento que nos señala la ley, lleguemos al acto procesal final, que es la ejecución - del laudo que producen aquellas". (28)

Por su parte el maestro Alberto Trueba Urbina, expresa que: "Acción procesal del trabajo es un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual una persona (física o sindicato obrero) se dirige a los tribunales del trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente -- respecto de otra u otras personas (obreros, patrones o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía". (29)

Armando Porrás y López, sostiene que: "En el derecho - procesal del trabajo, la acción puede significar demanda y en - un sentido material, como sinónimo de facultad de provocar la - actividad del poder judicial. Se trata en ese caso de un poder - jurídico distinto del derecho y de la demanda en sentido for- - mal, dirigido a lograr la actividad estatal por medio de sus ór- - ganos competentes, para la declaración coactiva de un derecho". (30)

Mi punto de vista al respecto, es el siguiente: si - - adminiculamos el contenido del artículo 17 de la Constitución - Política de lo Estados Unidos Mexicanos, que prohíbe la justicia-

(28) Derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Sexta Edición. 1978, página 231.

(29) Ob. Cit. página 123

(30) Ob. Cit. página 213.

por propia mano; es decir que los ciudadanos agraviados tienen el derecho de acudir ante los tribunales en demanda de justicia, ahora bien, para solicitar la impartición de justicia, generalmente se hace por escrito, de manera pacífica y respetuosa; en este orden de ideas, se deduce que la acción constituye una de las formas del derecho de petición, consagrado en el artículo 8º Constitucional; de lo anterior se desprende que:

a) La acción es un derecho constitucional, que el estado tiene la obligación de atender al peticionario, es decir - al accionante, a través del órgano jurisdiccional correspondiente, resolviendo el caso concreto.

b) La acción es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo.

Tomando en cuenta lo anterior, considero que:

Acción.- Es un derecho autónomo mediante el cual una persona física o moral, solicita la intervención del órgano jurisdiccional para que tutele una pretensión jurídica concreta.

ELEMENTOS DE LA ACCION

La doctrina procesal, sostiene criterio uniforme en el sentido de que la acción consta de tres elementos:

1.- Los sujetos; estos son el actor a quien corresponde la facultad de pedir la intervención del estado y el demandado frente al cual corresponde la intervención estatal.

2.- El interés jurídico; es decir, la causa eficiente de la acción.

3.- El objetivo; es decir, la causa de pedir.

LA ACCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

En la rama del derecho que se esta estudiando, no se exigen formalidades rigurosas para el ejercicio de la acción, - tal situación se infiere del artículo 687 de la Ley Federal del trabajo ya transcrito en otra parte de este trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, confirma - el anterior criterio al sostener:

"La acción procede en juicio aún cuando no se exprese su nombre, con tal de que se determine con claridad cual es la causa de la prestación que se exige del demandado".

Amparo Directo 5509/58. Joaquín Guzmán. 10 de enero de 1962. 5 votos. Ponente : Agapito Pozo.

Respecto a los elementos de la acción. Por lo que se refiere a los sujetos, su existencia es necesaria, así lo ha de terminado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al decir: -

"La circunstancia de que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y ninguna probanza se rinda por parte del demandado, no es bastante para que invariablemente se dicte laudo condenatorio, si no existe una persona titular de la misma y esta debidamente determinada".

Amparo Directo 1493/71. Unión Filarmónica Mexicana. -- Sección de Filarmónicas del Sindicato de Trabajadores de la Producción cinematográfica de la República Mexicana. 22 de septiembre de 1971. Unanimidad 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Informe 1971, Cuarta Sala, pág. 35.

También la Suprema Corte, ha emitido opinión respecto del interés jurídico de la acción al indicar que:

"La causa de la acción es el hecho generador del derecho de acción, el que motiva la pretensión o la intervención -- jurisdiccional. Consiste siempre en la falta de realización -- del interés tutelado por la norma jurídica".

S.J. F. Tomo XLV, pág. 5472.

Por lo que respecta al objeto de la acción; tiene doble finalidad: primero: el que pretende el desarrollo de la actividad jurisdiccional, y segundo: el que se refiere al interés no satisfecho llevado al proceso.

CLASIFICACION DE LA ACCION:

En esta parte, haremos solo mención a las acciones -- que más usualmente se ejercitan en materia de trabajo.

Desde el punto de vista del derecho material que están en juego, las acciones son de: dar, hacer o no hacer.

Acción de Dar.- Es aquella por medio de la cual, se solicita al órgano jurisdiccional, imponga al demandado la -- obligación de entregar una cosa u objeto al actor.

Por ejemplo, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, prevé que en caso de despido, el trabajador podrá: demandar del patrón el pago de la indemnización por despido injustificado, así como el cumplimiento de las demás prestaciones --

accesorias.

Acción de hacer.- Se da cuando el actor solicita a la Junta condene al demandado a realizar una actividad a su favor.

Siguiendo el ejemplo del artículo 48 ya citado, si el trabajador opta porque se le reinstale en su puesto y asimismo se le paguen todas las prestaciones a que tenga derecho, el patrón estará frente a una acción de hacer.

Acción de no hacer. Consiste en que el órgano jurisdiccional, ordena al demandado una abstención, o bien una conducta de no hacer.

Un ejemplo lo deducimos del contenido del artículo 857 fracción I de La Ley Laboral; se actualiza cuando un trabajador promueve una providencia cautelar, solicitando a la junta dicte una medida de arraigo contra el demandado, consistente en que no podrá ausentarse del domicilio de la autoridad, ni ocultarse.

Tomando en cuenta la petición del actor las acciones son:

De condena. Aquellas que surgen como consecuencia de la violación a las normas contenidas en los contratos individuales de trabajo y Ley Federal del Trabajo, respecto de la relación laboral, por lo cual el trabajador demanda el cumplimiento de una determinada prestación.

Declarativas. Consiste en la acción para reclamar la indemnización respectiva que ejercitan las personas que dependen económicamente de un trabajador fallecido por enfermedad profesional o a consecuencia de un riesgo de trabajo, situación prevista en la fracción V del artículo 503 de la ley laboral.

Constitutivas.- Son las que tienen por objeto modificar las relaciones existentes; esta acción, puede ser ejercitada tanto por el sindicato titular del contrato como por el patrón, cuando se esta en alguno de los casos previstos en el artículo 426 de la ley de la materia.

Cautelares.- Tienen por objeto conseguir una resolución provisional que garantice la efectividad del derecho substancial; caso previsto en el artículo 857 fracción II de ley -- encita.

LAS ACCIONES TAMBIEN SE CLASIFICAN EN:

Individuales.- Es la que intenta un trabajador para proteger los derechos que le concede la ley, el contrato colectivo, o bien su contrato individual; tal el el caso de reclamar aquellas prestaciones relativas a tiempo extra, vacaciones, -- prima vacacional, aguinaldo, etc.

Colectivas.- Dada la característica de este tipo de acciones, normalmente la ejercitan los representantes legales de un sindicato, pueden también ejercitarla los patrones; tienen por finalidad lograr alguno de los objetivos previstos en el artículo 450 de la Ley invocada.

Contradictorias.- Son aquellas en que el ejercicio de una de ellas invalida el de la otra.

Así quien demanda al mismo tiempo el pago de 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. En cam-

bio, la reinstalación es oponerse al despido.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido criterio a este respecto en los terminos siguientes:

"Si un trabajador reclamó en su demanda laboral la - - reinstalación en su trabajo 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".

Amparo Directo 1331/65. Lavandería Domínguez, S.A. 8 - de julio de 1966. Mayoría de 4 votos ponente: Angel Carbajal. Precedente: Volumen LXXIV, quinta parte, pág. 9.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta época, Volumen CIX, quinta parte, Julio de 1966. Cuarta Sala, pág. 11.

Considero que este tipo de acciones, difícilmente se - presentarán en la práctica, atento al contenido del artículo - 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Rescisorias.- Es la terminación anormal de la relación de trabajo o contrato de trabajo, bajo el principio de que si uno de los contratantes no cumple el otro esta en condicio--

nes de no cumplir, en consecuencia quien cumple puede invocar - la rescisión sin su responsabilidad frente al que no ha cumplido con lo pactado.

Esta acción, pueden ejercitarla, tanto el patrón como el trabajador, en efecto el artículo 47 prevé las causas de rescisión de la relación de trabajo. Sin responsabilidad para el patrón y el artículo 51 señala las causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

Reconvencionales.- Tienen su apoyo legal en la fracción VII del artículo 878 de la Ley Iaboral, y tienen por finalidad que el patrón demandado en el juicio, contrademande al trabajador en pago de alguna suma de dinero que le adeude el actor, o bien la devolución de algún objeto que el obrero tenga en su poder.

h). EXCEPCIONES QUE DAN NACIMIENTO A INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO, CONCEPTO Y CLASIFICACION.

En el inciso anterior quedó perfectamente precisado, que al actor le corresponde el ejercicio de la acción; frente a la acción intentada por el actor, el demandado puede oponer excepciones y defensas.

Excepciones, son las causas jurídicas que invoca y hace valer el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el actor.

Se expondrán en seguida algunos conceptos de lo que diversos juristas sostienen acerca de la excepción.

Excepción, dice de Pina, que se denomina "a la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada, me diante el ejercicio de la acción, en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal, lo. absuelva totalmente o de un modo parcial." (31)

Guillermo Cabanellas, por su parte dice: "Que la excepción en el Derecho Procesal, es el título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o defensa del actor". (32)

(31) Pina, Rafael de. Curso de derecho procesal del trabajo, Ediciones Botas, Primera Edición, México, 1962, página 87.

(32) Ob. Cit. página 579.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, "La excepción - se dirige a poner un obstaculo temporal o perpetuo a la actividad del organo jurisdiccional; se refiere a la falta de los pre supuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una-relación procesal perfecta." (33)

Para el mismo autor "Defensa, es una oposición no a la actividad del organo jurisdiccional, sino al reconocimiento del-derecho material pretendido en la demanda." (34)

Nuestra Ley Federal del trabajo, emplea los términos - excepciones y defensas con el mismo significado en el artículo - 878 Fracciones IV y V.

En la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje- no han tenido la preocupación de esta sutil diferencia técnica - y sistemáticamente han considerado como una misma cosa la excep- ción y la defensa: Ambas tienen el mismo objeto en cuanto que al ser comprobadas traen consigo el pronunciamiento de un laudo ab- solutorio.

Se hace necesario distinguir la diferencia existente - entre excepciones y defensas.

Ya se ha indicado que ambas tienen la misma finalidad- y que la Ley de la materia no las distingue.

a) Es de observarse que la defensa es el género y la - excepción la especie, de aquí que muchos juristas sostengan que- toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción.

(33).- Ob. Cit. pág. 578.

(34).- Ob. Cit. págs. 456 y 457.

b).- La excepción tiene por finalidad destruir la acción, o bien, diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumpla con ciertos presupuestos. La defensa se dirige en contra de los elementos o presupuestos de la acción.

De los conceptos que sobre la excepción se ha expuesto, desprendemos que es un medio que tiene el demandado para poner un obstáculo que bien puede ser temporal o definitivo a las pretensiones del actor, con la finalidad de obtener un laudo absoluto.

También de los conceptos ya anotados, podemos obtener la siguiente división de las excepciones, a saber:

a).- Excepciones dilatorias o que dan nacimiento a incidentes de previo y especial pronunciamiento.- Son aquellas que tienen por objeto aplazar en forma indefinida el ejercicio de la acción, sin referirse para nada al fondo de la misma; por ejemplo los dos únicos casos que regula la ley de nuestra materia son: La falta de personalidad y la incompetencia por declinatoria.

b).- Las excepciones perentorias.- Son aquellas que tienen por objeto destruir las pretensiones del actor, atacando la esencia de las mismas, por ejemplo la del pago, la de prescripción, etc.

c).- Las defensas.- Consisten en la mera negativa de la demanda, ya sea porque se haga mención de que los hechos aducidos en la misma son falsos; así como la declaración consistente en la inexistencia de la relación laboral.

EXCEPCIONES QUE DAN NACIMIENTO A INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

Para efectos de nuestro estudio partiremos de las excepciones que enumera el artículo 35 del Código de Procedimientos - Civiles para el Distrito Federal, que a la letra dice:

De las excepciones.

I.- La incompetencia del Juez.

II.- La litispendencia.

III.- La conexidad de Causa.

IV.- La Falta de personalidad o de capacidad en el actor.

V.- La falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que este sujeta la acción intentada.

VI.- La División.

VII.- La excusión.

VIII.- La demás que le dieren ese carácter las leyes."

De la anterior clasificación, encontramos que solo dos existen en materia de trabajo y son la de incompetencia por declinatoria y la falta de personalidad, de conformidad con el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo; las excepciones de Litispendencia y Conexidad de Causa, nuestra materia las comprende en lo que se denomina Incidente de Acumulación, regulado en los artículos 762 y del 766 al 770 de la Ley Laboral que veni-

mos citando.

Las restantes excepciones que contempla el artículo 35 del Código de Procedimientos Civiles ya citados no tienen cabida en nuestra disciplina debido que se derivan de modalidades en las obligaciones que solo pueden existir en el derecho civil.

1).- LA EXCEPCION DE FALTA DE PERSONALIDAD.

Esta excepción esta regulada en los artículos 692 a 696. de la Ley Federal del Trabajo, mismos que literalmente dicen:

"Art. 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 reglas siguientes:

I.- Cuando el compareciente actúe 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 actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial res pectivo que así lo acredite;

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

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán-

su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Art. 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 de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 696.- El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo."

El sistema seguido por la reforma procesal de 1980, modifica substancialmente la forma de acreditar la personalidad, en relación a lo que preveía la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Es necesario que fijemos el concepto de lo que entende

mos por falta de personalidad, para mejor comprensión de nuestro estudio.

La falta de personalidad, consiste en la carencia de - cualidades necesarias para comparecer en juicio o para acreditar el carácter de representación que se ostenta.

De lo que desprendemos que la excepción de falta de - personalidad, puede referirse a que el actor no sea considerado persona jurídica, es decir que no disfrute de capacidad de goce y de ejercicio, o bien la falta de algún requisito en quien se dice representante del actor o del demandado.

Ahora bien, la personalidad de las partes es un presupuesto procesal que debe ser analizado de oficio, en cualquier momento procesal por el juzgador; puede además hacerse valer como excepción por cualquiera de las partes, lo cual implica que puede carecer de personalidad jurídica tanto el representante - del actor como el del demandado.

Las modificaciones que sobre este tema introdujo la reforma procesal al inicio de su aplicación, implicó verdaderos - problemas, consistentes en que las juntas de conciliación y arbitraje, cuando no comparecían personalmente, las partes a la - étapa conciliatoria, deberían hacerlo en la étapa de demanda y excepciones y si a dicha etapa, comparecía una persona con facultades de apoderado legal de alguna de las partes, sin que a la misma compareciera personalmente el actor, o el demandado si era persona física, o bien, el representante legal si se trataba de persona moral no se tomaban en cuenta sus manifestaciones, si es que se les había permitido hacer uso de la palabra, ya -- que en muchos casos, ni esa oportunidad tuvieron los compare- - cientes; La Junta de conocimiento procedía a dictar acuerdo generalmente en el sentido de que tratándose de la parte actora -

se le tenía por ratificado su escrito inicial de demanda y en el caso del demandado se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo; lo que implicó que se interpusieran gran cantidad de amparos indirectos.

Los criterios sustentados por los Jueces de Distrito en Materia de Trabajo, al resolver los primeros juicios de amparo sometidos a su conocimiento, fueron contradictorios, pues mientras algunos sostenían que si las partes no comparecían personalmente a la etapa conciliatoria, no era admisible lo hicieran por conducto de apoderado a la etapa de demanda y excepciones; el otro criterio sostenía que siendo la etapa de demanda y Excepciones donde la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional, las partes pueden comparecer en forma directa o por conducto de apoderado.

Tales criterios fueron revisados por los Tribunales Colegiados de Circuito, que fueron los han emitido opinión que inclusive considero es contradictoria, tal como se vera en seguida.

En el informe rendido por el C. Presidente de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al año de 1982, aparece criterio jurisprudencial sostenido por el Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, que literalmente dice:

"AUDIENCIA, ETAPAS DE DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES O POR CONDUCTO DE APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO. El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo no puede desvincularse del diverso 692, pues el primero dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecieran personalmente y, agrega, sin abogados patronos, asesores o apoderados (fracción I), pero esa

prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para las diversas etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, según se puede constatar de la lectura de la parte final de la fracción VI del primero de los citados preceptos, donde solo se ordena que las partes deben presentarse personalmente; presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia ley, -- donde claramente se establece que las partes están facultadas -- para comparecer a juicio, es decir, cuando la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional, como lo son las etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, esto es, que a las etapas de demanda y excepciones y a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, se exige que asista una persona física, sea el directamente interesado o su apoderado; y esto es así, porque en estas etapas pretenden imperar los principios de oralidad e inmediatez que requieren como presupuesto lógico, la presencia de una persona para exponer, ratificar, modificar, aclarar, objetar, replicar o contrareplicar, etc.; lo que no podría efectuarse si las partes solo comparecieran mediante razonamientos contenidos en escritos."

Amparo directo 96/82. - Jaime Herrera Alvarez. 22 de octubre de 1982.- Unanimidad de votos.- ponente: Marco Antonio Arroyo Montero.- Secretario: Jorge Valencia Méndez.

Procedentes:

Amparo en revisión 149/82.- Cristóbal Hernández López.- 6 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos ponente: Efraín -- Ochoa Ochoa. Secretaría: María Guadalupe Gama Casas.

Amparo en revisión 529/81.- Guillermo Martínez Cortés.- 27 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina-

Berta Navarro Hidalgo.- Secretaria: Araceli Cuellar Mancera.

Amparo en revisión 3/82.- Guillermo Martínez Cortés.--
27 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos.- ponente: Alfonsina
Berta Navarro Hidalgo.- Secretaria: Araceli Cuéllar Mancera.

Amparo en revisión 338/82.- Banco de Crédito Rural del
Istmo, S.A.- 24 de septiembre de 1982.- Unanimidad de votos.--
Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.- Secretaria: Araceli-
Cuellar Mancera.

En el informe rendido por nuestro más alto tribunal, -
correspondiente al año de 1984, aparece también la siguiente te-
sis jurisprudencial.

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRE-
CIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. Significado del término "perso-
nalmente" en el nuevo artículo 876 de la Ley Federal del Traba-
jo. De acuerdo por lo dispuesto por los artículos 876 y 879 de
la Ley Federal del Trabajo, procede tener por contestada la de-
manda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, cuando
la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa de --
conciliación, o en su defecto, a la de demanda y excepciones, -
lo que evidentemente tiene por objeto promover la conciliación-
de las partes en el conflicto, debiendo entenderse que el termi-
no "personalmente" significa que ha de concurrir la referida --
parte demandada directamente ante la Junta y no por conducto de
apoderado y que en los casos en que se trate de una persona mor-
ral podrá hacerlo por conducto de las personas que dentro de la
relación laboral tengan la representación del patrón, a que alu-
de el artículo 11 de dicha ley, pues en virtud de la actividad-
que desarrollan dentro de la empresa se encuentran en condicio-
nes de tener conocimiento directo del conflicto y por ende son-
las idoneas para lograr, de manera real y efectiva la concilia-

ción de las partes."

Amparo en revisión 91/84.- Marco Antonio Estupiñan Galván.- 13 de abril de 1984.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo en revisión 143/84.- Matilde Espinoza Sánchez - 13 de junio de 1984.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo en revisión 171/84.- José Elio Vargas Espinoza. 13 de junio de 1984.- Unanimidad de votos.- ponente: Horacio -- Cardoso Ugarte.- Secretario. Leonardo A. López Taboada.

Amparo en revisión. 159/80.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 8 de abril de 1981. Unanimidad de votos.- Ponente: José Martínez Delgado.- Secretaria Nilda R. Muñoz.

Amparo en revisión 35/85.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 23 de junio de 1981.- Unanimidad de votos.- Ponente:- Jorge Enrique Mota Aguirre.- Secretaría: Edith Cervantes Ortíz.

También en el informe rendido por el C. Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente a -- 1984, aparece la siguiente tesis, emitida por mayoría de votos del pleno de nuestro máximo tribunal, respecto de la cuestión aludida, el que expresamente dice:

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- SU ARTICULO 876, FRACCION-I NO VIOLA LA GARANTIA DE AUDIENCIA . La fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo obliga tanto al actor como al demandado a comparecer en la etapa conciliatoria en forma -- personal, esto es, sin abogados patronos, asesores o apoderados; y la última fracción del mismo precepto impone a las partes tam

bién, la obligación de presentarse personalmente a la etapa de demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, pero únicamente para aquel caso en que no hayan concurrido a la primera etapa del procedimiento, es decir, a la de conciliación. - Ahora bien, de una correcta interpretación del numeral en cuestión se advierte que la obligación de comparecer personalmente a la etapa de demanda y excepciones tiene entre otras finalidades la de que se acuda ante la junta respectiva para un nuevo intento de avenimiento entre las partes, pues de conformidad -- con lo dispuesto en el artículo 878, fracción I de la misma ley, la etapa de demanda y excepciones comenzará con la exhortación que haga el presidente de la junta para que las partes lleguen a un arreglo y, a continuación, si éstas persistieran en su actitud dará la palabra, al actor para la exposición de su demanda. Luego entonces, la obligación de presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones sólo subsiste cuando las partes no lo hicieron a la de conciliación, pero no en el supuesto contrario, caso en el cual debe entenderse que la comparecencia podrá ser por cualquiera otro de los medios que la ley establece. En este orden de ideas, como la naturaleza real y jurídica de la etapa conciliatoria, que bien puede decirse que se extiende hasta la primera parte de la siguiente, o sea, de la demanda y excepciones, en cuanto se refiere a la exhortación de avenimiento que debe hacer el presidente de la Junta es, concretamente, el de que las partes diriman el conflicto voluntariamente sin que el desacuerdo a que puedan llegar tenga, en sí mismo, consecuencias perjudiciales para ellos, por lo que no -- puede concluirse que se viola en su perjuicio la garantía de audiencia, pues, al producirse tal conducta, la autoridad no les priva de ningún derecho que las leyes les otorgan, ya que el -- único efecto de esta hipótesis es el que se les tenga por inconformes con todo arreglo, pudiendo, por lo contrario en la especie, comparecer la parte demandada a la etapa de demanda y excepciones en su segunda parte, al través de los medios que esta

blece la ley, de tal manera que, en tales circunstancias puede ser oído en juicio en la forma pretendida y, en consecuencia, no se produce la indefensión aducida por la parte quejosa."

Amparo en revisión 3630/82.- Dicomsa Construcción, S.A. 5 de junio de 1984.- Por mayoría de 12 votos de los señores ministros Franco Rodríguez, Cuevas Mantecón, Castellanos Tena, -- Azuela Huitrón, Langle Martínez, Díaz Infante, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, de Silva Nava, Rodríguez Roldán, Moreno-Flores y Presidente Iñarritu, contra 5 votos de los señores ministros López Aparicio, Palacios Vargas, Salmorán de Tamayo, -- León Orantes y Olivera Toro, quienes en el sentido de que no es tan conformes con algunos de los argumentos que se aducen en -- los considerando como fundamento de los puntos resolutivos.- - Ponente: Fernando Castellanos Tena.- Secretario: Javier Pons - Liceaga.

Considero que con el criterio emitido por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el artículo 195 Bis de la Ley de Amparo, debe tenerse por cerrada esta cuestión. En el sentido de que las partes actor y demandado persona física han de comparecer personalmente ante la Junta en la etapa conciliatoria, si se trata de demandado persona moral, comparecerá por conducto de alguna de las personas a que se refiere el artículo 11 de la Ley Laboral, si no lo hicieran, deberán comparecer personalmente a la etapa de demanda y excepciones; sin embargo, considero necesario hacer notar algunas inexactitudes que aparecen en el último criterio citado, veamos.

1).- La tesis apuntada, se sostiene que la Etapa de Conciliación es la primera del procedimiento, lo cual es totalmente falso, en efecto, como ha quedado precisado en el capítulo primero de este estudio, la etapa conciliatoria es una etapa fuera de juicio, lo que se afirme o deje de indicarse en tal etapa,

es irrelevante pues no formará parte de la litis, ya que la finalidad de la etapa en cuestión, es promover la conciliación de las partes en el conflicto únicamente.

2).- Que la etapa conciliatoria se extiende hasta la primera parte de la demanda y excepciones, esta afirmación también resulta una ficción, pues como ya ha sido precisado, si la etapa conciliatoria no es parte del juicio, la misma no puede extenderse a la demanda y excepciones, ya que el procedimiento-laboral ante la Junta se inicia precisamente a partir de la éta pa de demanda y excepciones.

Solo agregaremos que la excepción de falta de personalidad no se puede oponer al que concurre a juicio por su propio derecho, sino solo al que concurre a juicio en representación de otra persona, ya sea física o moral.

La excepción de falta de personalidad en el representante del actor se hace consistir en que el documento con el cual se pretende acreditar la personalidad no reúne los requisitos exigidos por los artículos 692 y 694 y que pueden consistir en la omisión de la firma del que otorga el poder, que el documento exigido por su estado sea ininteligible, etc.

La excepción de falta de personalidad del representante del demandado cuando es persona jurídica moral o colectiva puede consistir en la omisión de la copia certificada del documento notarial correspondiente mediante la cual se acredite la facultad para otorgar poderes, o bien cuando del documento exhibido no se desprende una relación entre el interesado y la persona que dice representarlo.

2) LA EXCEPCION DE INCOMPETENCIA POR DECLINATORIA

La excepción de incompetencia, consiste en aplazar el juicio y de ser procedente se turnen los autos a la junta de conciliación que se considere competente.

De conformidad con el contenido de los artículos 698 y 700 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 constitucional, las cuestiones de competencia en materia laboral pueden ser de tres clases:

1.- En razón del territorio, tomando en consideración para ello la división que da competencia a las juntas de conciliación y arbitraje, ya sean federales o locales.

2.- En razón de la materia, es decir tomando en cuenta las características particulares de la actividad a que se dedique el patrón; en este caso también pueden conocer las juntas de conciliación ya sean federales o locales.

3.- Respecto a las relaciones de trabajo, en las que se aplique el Apartado "A" o el Apartado "B" de artículo 123 constitucional.

1.- En razón del territorio, tenemos el artículo 700 de la ley de materia, el cual literalmente establece:

"Art.- 700.- La competencia por razón del 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 juntas de conciliación y arbitraje,

el actor puede escoger entre:

a).- La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos 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 esta ubicada la empresa o establecimiento;

IV.- Cuando se trate de la cancelación del 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."

Considero que es el artículo 606 el que rige la competencia para las Juntas Especiales foráneas, en todas las ramas y actividades de carácter federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asignó, en los conflictos individuales, sin perjuicio del derecho del trabajador de concurrir directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las demás fracciones del precepto en estudio, se explican por sí mismas, por lo que resulta ocioso algún comentario.

2.- En razón de la materia, a este respecto la Fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dice que: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a).- Ramas Industriales

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

sados o que se destinen a ello;

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

18.- Ferrocarrilera;

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

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

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

b).- Empresas:

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

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

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

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declara-

dos obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; - y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual -- las autoridades Federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente."

Es decir que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje por exclusión conocen de todas las demás actividades comprendidas en los artículos 123 constitucional Fracción XXXI y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Por lo que se refiere a las relaciones de trabajo, en que intervenga el Estado como patrón, tenemos que el artículo 123 constitucional se divide en dos apartados "A" y "B", correspondiendo a la Ley Federal del Trabajo la reglamentación del Apartado "A" y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la reglamentación del Apartado "B".

La forma y términos en que debe promoverse la excepción de incompetencia, se encuentra prevista en los artículos 702 al 706 de la Ley de la materia que a la letra dicen:

"Art. 702.- No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

"Art. 703.- Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de Demanda y Excepciones en la Audiencia respectiva acompa-

ñando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta--
después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime --
convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la --
cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Art. 704.- Cuando una Junta Especial considere que el--
conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la --
misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompe--
tente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime compe--
tente. Si ésta al recibir el expediente se declarara a su --
vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir--
la cuestión de competencia, para que ésta determine cual es la
Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Art. 705.- Las competencias se decidirán:

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

a).- Juntas de Conciliación de la misma Entidad Fede--
rativa, y

b).- Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Con--
ciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II.- Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación--
y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Con--
ciliación y de las Especiales de la misma; entre si reciprocamen
te.

III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justi--
cia de la Nación cuando se suscite entre:

a).- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbi

traje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

b).- Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

c).- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.

d).- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Art. 706.- Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el auto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 Fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación."

A su vez la fracción V del artículo 878 de la misma Ley establece que la excepción de incompetencia no exime al de mandado de contestar la demandada.

A efecto de comprobar la incompetencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer del conflicto laboral sometido a su conocimiento, el artículo 703 ya transcrito, señala que esta excepción debe oponerse en la etapa de demanda y excepciones, para el efecto de que al concluir dicha etapa la Junta de Conciliación y Arbitraje del conocimiento resuelva de plano dentro de la etapa mencionada después de haber oído y recibido las pruebas de las partes en relación a la incompetencia planteada.

La norma que regula el artículo 703, segundo párrafo cuyo antecedente es el artículo 733 de la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, en su época fué

sumamente aplaudida al limitar las cuestiones de competencia, - pues éstas solo pueden promoverse por declinatoria, porque de esta manera se evita que los demandados aleguen al contestar - la demanda que se trata de un asunto civil; y promuevan ante - un juzgado de esa naturaleza una inhibitoria a sabiendas de que si se declara procedente la misma se habra prejuzgado sobre el fondo del negocio, por lo que el artículo 702 de la Ley citada deja establecida la competencia de la Junta de Conciliación co rrespondiente, quien debe resolver en todos los casos si el ne gocio que le fué planteado deriva de un conflicto laboral o de un negocio de otra naturaleza.

La declinatoria de competencia se hace en la Etapa de Demanda y Excepciones; en cuanto se le de el uso de la palabra a la parte demandada, esta deberá indicar las causas o motivos - por los cuales pide la declinatoria de competencia y señalará - la Junta de Conciliación y Arbitraje que considere competente, - debiendo inmediatamente producir su contestación a la demanda, - pues si la declinatoria es declarada no procedente y no produjo su contestación a la demanda, la misma se tendra por contestada en sentido afirmativo, tal y como lo establece el artículo 879- segundo parrafo de la ley de la materia.

El artículo 706, establece que todo lo actuado ante la Junta incompetente es nulo, salvo el acto de admisión a la de - manda, declaración que incluso debe ser de oficio, cuando existen el expediente causas que así lo justifiquen, en cuyo caso la -- Junta con citación de las partes remitirá los autos a la - que estime competente.

Para el caso que la Junta de Conciliación y Arbitraje - que haya recibido los autos se declare a su vez incompetente, - remitirá el expediente a la autoridad que debe decidir la compe tencia, en los términos del artículo 705 de esta ley.

i).- EXCEPCIONES QUE NO DAN NACIMIENTO A INCIDENTES DE PREVIO-Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO O PERENTORIAS, CONCEPTO Y CLASIFICACION.

Para efectos del presente estudio, como excepciones perentorias se van a estudiar las que se basan en el despido por causa justificada, o sean, las que se derivan del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como la de pago, la de obscuridad de la demanda, la de prescripción, la de cosa juzgada, la de Abandono de Trabajo y las excepciones derivadas de la propia Ley Federal del Trabajo y que no se encuentran contenidas dentro de las causas de rescisión de la relación laboral del artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral y las excepciones derivadas del contrato colectivo de trabajo, por considerar que son las más usuales en nuestra materia.

Todas las excepciones y defensas deben estar basadas en hechos sobre los cuales las partes van a ofrecer y desahogar pruebas.

Los hechos de las excepciones deben ser precisos y concretos, toda vez que sobre ellos, por regla general, va a girar el juicio, ello debido a que en las excepciones perentorias le toca al demandado probar los hechos constitutivos de las mismas y al actor le corresponde demostrar la falsedad, impresión o inoperancia de dichos hechos. Los hechos constitutivos de las excepciones constituyen parte integral de la litis y por consiguiente estarán sujetos a prueba.

La simple enunciación de una excepción no implica que se oponga la misma, puesto que la excepción no se constituye solo por su nombre sino por los hechos en que se funde.

Por el contrario, si el demandado confunde el nombre de la excepción, ello no implica que la Junta debe abstenerse de

resolver sobre la misma, sino que debe resolverla atendiendo a la razón de los hechos y a las pruebas ofrecidas por las partes, es suficiente que se indique el objeto de la excepción aunque no se precise el nombre de la misma.

En nuestra disciplina se admiten las excepciones subsidiarias, o sean aquellas que se analizan no en forma simultánea sino en forma escalonada, por ejemplo se pueden oponer la excepción de pago y subsidiariamente a ésta la de prescripción, esta última para el efecto de que se estudie si se declara improcedente la primera.

Las excepciones que se opongan al contestar la demanda, nunca deben ser contradictorias, aún cuando sea con el carácter de subsidiarias, debiendo desecharse de plano al dictarse al laudo.

En materia de trabajo las excepciones contradictorias dejan en estado de indefensión al obrero, pues no sabe a que atenderse respecto de la carga de la prueba de su parte; de manera que cuando las acciones son contradictorias procede la absolución del demandado, asimismo deben desecharse las excepciones o defensas que sean contradictorias, creándose a favor del trabajador una ventaja procesal para obtener un laudo favorable a sus pretensiones que reclama.

Pues si el actor no puede ejercer acciones contradictorias, el demandado tampoco debe oponer excepciones contradictorias frente a las acciones del trabajador en la misma contestación.

LAS EXCEPCIONES PERENTORIAS MAS USUALES EN NUESTRA MATERIA, SON LAS SIGUIENTES:

1).- EL DESPIDO CON CAUSA JUSTIFICADA

Es lo que equivale a la rescisión de la relación de -- trabajo; de conformidad con lo que establecen los artículos 46- y 47 de la Ley Laboral que a la letra dicen:

"Art.- 46.- El trabajador o el patrón podrán rescin-- dir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justi ficada, sin incurrir en responsabilidad.

Art. 47.- Son causas de rescisión de la relación de - trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia, tal, que ellas sean las causas únicas del perjuicio.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar -- accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga - enervante, salvo que, en este último caso, existe prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negase a recibirlo, al patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta le domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado".

Ya que muchos litigantes patronales en sus escritos de contestación a la demanda, hablan de despido con causa justifi-

cada y nunca hacen mención de una rescisión de la relación de trabajo, por las causas previstas en el artículo 47 de nuestra Ley Laboral.

Esta excepción debe oponerse precisamente al contestar se la demanda y apoyarse en un aviso por escrito donde se le hizo saber al trabajador de la causa o causas por el cual se le rescinde el contrato de trabajo, ello conforme lo dispone el artículo 47 ya citado en su parte final; para el caso de que el trabajador se negase a recibir el aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión lo hará del conocimiento de la Junta, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado.

Es decir, que si el patrón omite avisar por escrito al trabajador, se crea a favor de este último una presunción legal de que fué despedido injustificadamente.

A este respecto, ante la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se planteo una interpretación de la parte final del artículo 47 que venimos estudiando en un caso en que el patrón no dió aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido, sin haber probado o tratar de probar la justificación del despido, ni el trabajador haber aceptado los hechos imputados por el patrón.

A este asunto correspondió el número de expediente 147/80, habiendo la citada Junta dictado laudo condenatorio contra el patrón.

A efecto de dar mayor comprensión al presente - -

planteamiento, se transcribe el considerando dos del laudo dictado el 6 de noviembre de 1980 en el expediente antes citado.

"2.- Como se desprende de la Instrumental de Actuaciones el caso que nos ocupa únicamente se traduce a un punto de derecho, que es sobre la interpretación de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo y al efecto el demandado reconoce expresamente que despidió al actor y que no hizo a éste por escrito de las causas de dicho despido, argumentando que el despido fué justificado en virtud de que el día 25 de julio fué llamado el actor por el señor Roberto López, Director - General de la empresa demandada quien dijo: "señor Arias, hágame favor de archivar estos documentos bancarios" a lo que el actor inexplicablemente le contestó "no lo hago porque no se me pega la gana y porque usted no es nadie para darme órdenes" que acto seguido se dió la vuelta y se retiró del lugar, que dichos actos ocurrieron en el interior del local de su representada y en presencia de varias personas, por lo que al haber desobedecido el actor a un directivo de la empresa sin causa justificada fué despedido con fundamento en el precepto legal invocado. -- Ahora bien, la Ley Laboral del Trabajo en vigor en su artículo 47 parte final, debe entenderse que impone de manera obligatoria al patrón en entregar al trabajador por escrito las causas de despido y que esa notificación por escrito que debe dar el patrón al trabajador, al rescindirle su contrato de trabajo, -- tiene por objeto que éste conozca las causas del despido, para estar en posibilidad de presentar una defensa adecuada a los hechos que dieron origen al mismo y no verse sorprendido por encontrarse indefenso a la hora de tramitación del juicio. Que esta notificación es una obligación que impone la Ley Federal del Trabajo al patrón y para el caso de que el trabajador se negara a recibirla se establece también la vía para el cumplimiento del mismo disponiendo el patrón de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión para hacerlo del conocimiento de la Jun

ta, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado el trabajador y solicitando a su vez se le haga la notificación, - esta disposición tiene por objeto equilibrar la situación de -- las partes en el proceso como principio jurídico de igualdad de las mismas dentro del procedimiento y tendiendo a lograr una ma yor economía, concentración y sencillez procesal durante la tr mitación de los mismos, en tal virtud y considerando que lo dis puesto en el precepto legal que nos ocupa es de observancia obli gatoria e imperativa, que el patrón en el caso no entregó al ac tor por escrito las causas de su despido ni tampoco dió aviso - a la Junta en los cinco días siguientes es claro que violó en- perjuicio del actor el artículo 47 párrafo final de la Ley Fede- ral del Trabajo y siendo de observancia pública, procede que se tenga como un despido injustificado no obstante las argumenta- ciones esgrimidas en la contestación y las excepciones opuestas pues a criterio de esta Junta debe asentarse que interpretado - el artículo en cuestión se procede y se tenga por despido injus tificado por el simple hecho de no cumplir con lo ordenado en - el Código Laboral y que resulta operante la condena porque si-- guiendo el principio de derecho laboral ya aceptado por la Su- prema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que cuan- do el despido sea considerado injustificado es al patrón a - -- quien toca la carga de la prueba, para acreditar lo contrario y si se toma en cuenta que en el caso no ofreció ninguna probanza para apoyar sus argumentos, procede se le condene a pago de la- la indemnización constitucional y salarios caídos que en este - juicio le son reclamados, para cuyo efecto deberá abrirse el In cidente de Liquidación correspondiente, por lo expuesto y con - apoyo en los artículos 785, 786, 780 y demás aplicables de la - Ley Federal del Trabajo en vigor se resuelve. -----

PRIMERO.- La actora probó su acción y la demandada no- justificó sus excepciones y defensas. -----

SEGUNDO.- Se condena a Agentes de Radio y Televisión, S.A. a pagar al actor en este juicio Homero Arias Rosales al pago de tres meses de indemnización por despido injustificado y los salarios caídos desde la fecha del injustificado despido hasta que se cumpla con la presente resolución para lo cual deberá abrirse el Incidente de Liquidación correspondiente.---"

En el expediente J-5B/751. 7/431830-953/80, tramitado ante la Junta Especial Número Cinco Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje, se ventiló un caso semejante, pero al mismo tiempo distinto, semejante porque también se planteo la problemática de la falta de aviso por escrito de la fecha y causas del despido al trabajador, distinto porque el actor confesó en su demanda haber incurrido en la causa de despido -- hecha valer por la demandada.

Para mayor ilustración de este estudio, también se transcribe el considerando único del laudo dictado en este negocio, mismo que literalmente dice:

"UNICO.- Atento a lo expuesto en los resultados anteriores, la controversia en el presente juicio consiste en determinar si el despido de que fué objeto es o no justificado y tal determinación se sujeta únicamente a la consideración de que la justificación depende de la falta de aviso a que se refiere el artículo 47 parte final de la Ley Federal del Trabajo. En la especie cabe advertir que en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Recepción de Pruebas, el actor personalmente manifestó que efectivamente faltó a sus labores los días 11, 12, 16, 17, 20 y 23 de junio mil novecientos ochenta, es decir reconoce haber incurrido en la causal de rescisión que se precisa en la Fracción X del referido artículo 47 y solo aduce el actor en su beneficio que no se le dió aviso por escrito y que por tanto tal despido es injustifi-

cado aplicando la disposición señalada en la última parte del mismo precepto que dice que la falta de aviso al trabajador o a Junta, por sí solo bastará para considerar que el despido fué injustificado; sin embargo esta Junta estima que en la especie no es aplicable la referida sanción señalada por la Ley Federal del Trabajo ante la omisión del aviso por escrito, ya que tal presunción legal se encuentra desvirtuada por la confesión expresa del trabajador en el sentido de que faltó a sus labores más de tres veces en un periodo de treinta días, sin que hubiera tratado de justificar tales ausencias ya que no hizo expresión alguna al respecto; Por lo anterior y como de autos consta que ambas partes renunciaron a su derecho que no existe elemento alguno que modifique las consideraciones antes expuestas y en base a ello procede a absolver a la Sociedad demandada JURICA MESON DEL PRADO, S.A., del pago de tres meses de salario que por concepto de indemnización constitucional por despido injustificado, le reclamó en este juicio el trabajador GABRIEL MENDOZA LEYVA e igualmente procede a absolver a la propia empresa -- del pago de los salarios caídos correspondientes por tratarse de una prestación subsidiaria a la de indemnización constitucional ya que su procedencia depende de la existencia del despido injustificado el cual en este asunto no se acreditó. -----

Por lo anterior y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 885 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se: -----

R E S U E L V E

PRIMERO.- La parte actora no probó su acción y la demandada justificó sus excepciones."

Considero, que el criterio sostenido por las dos Juntas de Conciliación y Arbitraje en los laudos comentados es co-

recto; tratándose en el primer caso en que el patrón ni siquiera trató de probar la justificación del despido, por lo que la presunción legal prevista en la parte final del artículo 47 operó en favor del trabajador; en el segundo caso esa presunción legal quedó desvirtuada, con la confesión del propio actor, de haber faltado más de tres jornadas en un período de treinta días y no haber tratado de justificar tales ausencias.

Continuando con el estudio del artículo 47, encontramos que el patrón puede oponer la excepción derivada de la rescisión de la relación laboral con causa justificada por haberlo engañado el trabajador o el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias que atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, esta excepción sólo se opone a los trabajadores de reciente ingreso.

El patrón dispone solo de treinta días para rescindir el contrato al trabajador, lo que significa que si un trabajador engañó a su patrón con certificados falsos o referencias en las que se le atribuyan capacidades, aptitudes o facultades de que carezca, el patrón sólo cuenta con treinta días para ejercitar su excepción, en caso contrario caduca.

Al respecto considero que para el caso de que hubieren transcurrido más de treinta días, el patrón podría rescindir el contrato al trabajador con base en la fracción II del artículo 47, consistente en que el obrero incurre en faltas de probidad u honradez, y aún más podría invocarse la fracción XV del mismo precepto.

Por lo que se refiere a las fracciones II, III y IV del artículo aludido el trabajador tanto dentro como fuera de su centro de trabajo debe guardar compostura y respecto para los

guez o dentro de su jornada de trabajo ingiera bebidas alcohólicas, así como bajo los efectos de algún enervante, salvo prescripción médica.

La fracción XIV, regula el caso de que algún trabajador que haya cometido algún ilícito penal, ya sea dentro o fuera de su centro de trabajo, puede seguir laborando mientras físicamente no se le haya impedido.

Por último la fracción XV, establece que existen otras causales de rescisión análogas a las ya mencionadas.

2).- LA EXCEPCION DE PAGO

Se entiende por pago el cumplimiento de una obligación

En materia laboral se opone esta excepción si ya se cumplió con la obligación de carácter pecuniario, cuyo cumplimiento se demanda en el juicio.

Si el demandado opone esta excepción y no acredita con el recibo correspondiente en el juicio que ya pago las prestaciones que le demanda el actor, debe condenársele al cumplimiento de dichas prestaciones.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido opinión en los términos siguientes:

"PAGO, EXCEPCION DE, NO ACREDITADA. Si la demandada opuso la excepción de pago y dejó de acreditar que los sueldos y las horas extras cuyo pago demandan los trabajadores les había sido cubiertos a éstos, el laudo por el que la Junta responsable, condene al cumplimiento de dichas prestaciones es legal, esto es, no es violatorio de garantía".

Amparo Directo 5602/79, Ferrocarriles Nacionales de México 7 de febrero de 1980. Unanimidad de 4 votos. ponente: David Franco Rodríguez, Secretario: Salvador Tejeda Cerda.

3).- LA EXCEPCION DE OSCURIDAD E IMPRECISION DE LA DEMANDA O - INEPTO LIBELO.

Esta consiste en hacer notar a la Junta que la demanda es imprecisa, así como que el actor no hace mención de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos, dejando al demandado en estado de indefensión y a la Junta sin oportunidad de dictar resolución ajustada a derecho.

Es decir lo que se combate con esta excepción es el mal planteamiento de la demanda, por lo cual la contienda se convier te en un punto de derecho en el cual el juzgador debe analizar si la demanda contiene los elementos necesarios para dictar un laudo condenatorio, pero si se encuentra conque la demanda es imprecisa y por lo mismo le impide estudiar las cuestiones no planteadas con claridad, debe absolver al demandado en el laudo.

Esta excepción debe fundarse en hechos y el litigante - que la oponga debe precisar los motivos por los cuales la demanda es oscura e imprecisa, indicando además sus omisiones y carencias.

Si no se precisan los hechos en que se funde esta excepción, la misma no debe tomarse en cuenta.

Considero que la excepción en estudio, tiene su fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 873.

4).- LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION.

Consiste en demostrar en el juicio que el demandado se-

liberó de las obligaciones cuyo cumplimiento le demanda el actor por el solo transcurso del tiempo, siendo necesario se precise en la contestación a la demanda, la fecha en que empezó a correr el término prescriptivo, indicando además la fecha en que operó la misma.

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo, regula ésta excepción, los casos cuando no puede comenzar a correr y los de interrupción en los artículos del 516 al 522.

"Art.- 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

Art. 517.- 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 la separación.

Art.- 518.- 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.

Art.- 519.- 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 riesgos 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.

Art. 520.- La prescripción no puede comenzar a correr:

I.- Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio-

militar en tiempo de guerra.

Art. 521.- La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Art. 522.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente".

La prescripción es una institución que tiene por objeto dar seguridad jurídica a las personas, respecto de que solo dentro de un término pueden ser demandadas, evitándose así la zozobra y el temor que se tendría si uno supiera que podía ser demandado sin importar el tiempo que hubiera transcurrido a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos, siendo en esta forma una garantía de seguridad que evita el temor a juicios -- por cuestiones pasadas tiempo ha.

En principio todas las acciones son prescriptibles, a excepción de aquellas en las que la Ley dispone expresamente -- otra cosa, como es por ejemplo el caso de la jubilación que una vez adquirido el derecho a la misma puede demandarse en cual-

quier época.

Opuesta la excepción de prescripción en un juicio, al dictarse el laudo respectivo, se procederá previamente a estudiar la procedencia o improcedencia de esta excepción, pues de resultar operante, es irrelevante el estudio de fondo del asunto.

5).- LA EXCEPCION DE COSA JUZGADA.

Esta se hace consistir en que el problema planteado ya fué resuelto anteriormente en otro juicio, ya sea por la misma autoridad o por otra cualquiera.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dice: "que para que se configure la excepción de cosa juzgada es menester no solo la identidad de las partes, sino también la identidad de la materia del pleito y la identidad de las causas en que se apoyan las dos demandas, requisitos, éstos, indispensables para la procedencia de la acción en comentario."

Amparo Directo 1224/79. Ferrocarriles Nacionales de México. Resuelto el 23 de julio de 1979. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Guillermo Araiza Bracamontes. Unanimidad de 4 votos.

Precedente.

Amparo Directo 4276/76. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. Resuelto el 20 de octubre de 1976. Ponente: Juan Moises Calleja García. Secretario: Fortino Valencia Sandoval. Unanimidad 5 votos.

Ahora bien la cosa juzgada siempre implica la existen-

cia de un juicio anterior al que se opone esta excepción, en el que intervinieron las mismas partes, se ejercitaron las mismas acciones y se reclamaron idénticas prestaciones; a este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido otro criterio.

"La Cosa Juzgada implica la existencia de un juicio anterior en el que hayan intervenido las mismas partes actora y demandada, en el que se ejercitó igual acción y se reclamaron idénticas prestaciones, requisitos que no se satisfacen cuando el patrón y el trabajador simplemente acudieron ante un inspector de trabajo y celebraron un convenio en virtud del cual el primero pagó al segundo cierta cantidad por concepto de indemnización motivada por un riesgo profesional."

* Amparo Directo 2955/55. Rafael Bustamante y coagraviados. Resuelto el 3 de mayo de 1957. Unanimidad de 4 votos.

6).- EXCEPCION DE ABANDONO DE TRABAJO.

Consiste en que el trabajador, sin intervención del patrón y sin causa o motivo legal deja de presentarse a su trabajo en forma definitiva.

El abandono de trabajo se caracteriza por la simple falta de asistencia del trabajador a sus labores pactadas, con la intención de que cese la relación de trabajo.

7).- EXCEPCIONES DERIVADAS DE LA LEY.

Las excepciones que vamos a estudiar en este inciso, se derivan de la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, y tienen por finalidad destruir la pretensión del actor.

Iniciaremos por analizar los casos en los cuales el pa

trón esta eximido de cumplir con las obligaciones que establece el artículo 487 de la mencionada Ley, tratándose de riesgos de trabajo, cuando el accidente ocurra en alguna de las circunstancias que señala el artículo 488; mismos que a la letra dicen:

"Art. 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I.- Asistencia médica y quirúrgica;
- II.- Rehabilitación;
- III.- Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV.- Medicamentos y material de curación;
- V.- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y,
- VI.- La indemnización fijada en el presente título.

Art. 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente --

una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y,

IV.- Si la incapacidad es el resultado de alguna niña-o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los -- primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su - domicilio o a un centro médico."

Otras excepciones que se derivan de la ley y que tam-- bién destruyen las pretensiones del actor, son aquellas que se refieren a los trabajos especiales, regulados en el Título Sex-- to de la Ley Federal del Trabajo.

En tratándose de trabajadores de los buques, el artículo 208 señala las causas especiales de la rescisión de la rela-- ción de trabajo.

"Art.208.- Son causas especiales de rescisión de las - relaciones de trabajo:

I.- La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque- y no haga el viaje;

II.- Encontrándose el trabajador en estado de embria-- guez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al- salir el buque o durante la navegación;

III.- Usar narcóticos o drogas enervantes durante su - permanencia a bordo, sin prescripción médica;

Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho- en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita

ta por el médico;

IV.- La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;

V.- La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;

VI.- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y

VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros."

Por lo que hace a los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, el artículo 244 es el que señala las causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, mismo que literalmente dice:

"Art. 244.- Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;

II.- Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo;

III.- Encontrase el tripulante, en cualquier tiempo, - bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, Fracción II;

IV.- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios;

V.- La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;

VI.- La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas;

VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y

VIII.- El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, Fracción III."

El artículo 255, señala las causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, de los trabajadores ferrocarrileros:

"Art. 255.- Son causas especiales de rescisión de las -

relaciones de trabajo:

I.- La recepción de carga o de pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y

II.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada."

Las causas especiales de la relación de trabajo, para los trabajadores de autotransportes, están contenidas en el artículo 264, que a la letra dice:

"Art. 264.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su -- interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II.- La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas."

Refiriéndonos ahora a los trabajadores; agentes de comercio y otros semejantes, es el artículo 291 el que señala la única causa especial de rescisión de la relación de trabajo, para estos trabajadores.

"Art. 291.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias -- justificativas."

Es el artículo 303 el que señala las causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, para los trabajadores:- Deportistas profesionales.

I.- La indisciplina grave o las faltas repetidas de in disciplina; y

II.- La pérdida de facultades."

Para los trabajadores domésticos, son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, las señaladas en -- los artículos 340 y 341.

"Art. 340.- Los trabajadores domésticos tienen las - - obligaciones especiales siguientes:

I.- Guardar al patrón, a su familia y a las personas - que concurren al hogar donde presten sus servicios, considera- - ción y respeto; y

II.- Poner el mayor cuidado en la conservación del me- naje de la casa."

Art. 341.- Es causa de rescisión de las relaciones - de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales con- signadas en este capítulo."

En cuanto a los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, tienen como causas especiales de rescisión de la relación de trabajo; considero el - que no cumplan con el artículo 349.

"Art. 349.- Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento."

Y por último es el artículo 353-G el que señala las -- causas especiales de rescisión de la relación de trabajo para -- los trabajadores médicos residentes en periodo de adiestramien-- to.

"Art. 353-G.- Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de la que establece el artículo 47, las siguientes:

I.- El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 353-D;

II.- La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de residentes en la que se efectúe la Residencia; y

III.- La comisión de faltas a las normas de conducta -- propias de la profesión médica, consignados en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes."

De la exposición anterior, solo indicaremos que las -- causas especiales de rescisión de la relación de trabajo sin -- responsabilidad para el patrón, están reglamentadas según la es-- pecialidad de las labores del trabajador y en casos como el de -- los trabajadores domésticos en que además se exige respeto para -- el patrón, su familia y las personas que concurren al hogar.

8).- EXCEPCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El artículo 20 de la ley que se ha venido comentando -- en su primer párrafo define lo que se entiende por relación de -- trabajo y en el segundo párrafo define lo que es contrato indi-- vidual de trabajo.

"Art. 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

Por su parte el artículo 24 exige que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables y el artículo 25 señala los requisitos que debe contener el contrato individual de trabajo.

"Art. 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, -- los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el -- trabajo;

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y el monto del salario;

VII.- El día y el lugar de pago del salario; y

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley; y,

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón."

Y, el artículo 26 prevé que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que se deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

El artículo 386 prevé la existencia y define al contrato colectivo de trabajo, diciendo:

"Art. 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y -- uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, -- con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Y el artículo 391 indica los requisitos que debe contener el citado contrato colectivo de trabajo.

"Art. 391.- El contrato colectivo contendrá:

I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;

II.- Las empresas y establecimientos que abarque;

III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

IV.- Las jornadas de trabajo

V.- Los días de descanso y vacaciones;

VI.- El monto de los salarios;

VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes."

Por su parte el contrato ley esta previsto en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, que literalmente dice:

"Art. 404.- Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en -

una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio - en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas -- económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."

Y es el artículo 412 el que señala los requisitos que debe contener dicho pacto contractual.

"Art. 412.- El contrato-Ley contendrá:

I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX.

V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes."

De todas las cláusulas pactadas en los contratos, pueden surgir gran cantidad de excepciones.

La excepción más común derivada de un contrato colectivo de trabajo es la que se refiere a las cláusulas de exclusión por separación que faculta a la empresa a despedir a un trabaja

dor a petición del sindicato con el cual se haya contratado.

La cláusula de exclusión esta prevista en el último párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Para que un patrón pueda despedir a un trabajador a petición del sindicato contratante, debe cerciorarse bajo su responsabilidad de que la solicitud que se le hace es auténtica, - que la cláusula de exclusión se encuentra pactada en el contrato y de que el trabajador pertenece a ese sindicato.

Si el patrón despide a un trabajador sin cerciorarse de esos extremos, estará realizando un despido injustificado -- con todas sus consecuencias legales. Lo anterior no significa que el patrón intervenga en los asuntos del sindicato pues no esta facultado para ello.

j) DEFENSAS, CONCEPTO Y CLASIFICACION

Nuestra disciplina solo contempla dos defensas, la llamada sine actione agis, que consiste en la negación del derecho del actor y la negativa de la existencia de la relación de trabajo.

1).- LA DEFENSA DE SINE ACTIONE AGIS.

Literalmente significa: Demanda sin acción.

En la práctica se acostumbra oponer esta defensa, aunque se hace con el nombre de excepción.

También se opone como excepción de falta de acción fun

dándose en la negativa de la demanda; al respecto considero que no es correcto.

Se debe oponer como lo es, es decir se debe enunciar-- diciendo que se opone la defensa consistente en la negativa que se hace del derecho del actor de obtener un laudo favorable, -- por no ser ciertos los hechos de la demanda en la que se preten de fundar la acción del trabajador.

Respecto a esta defensa la Suprema Corte de Justicia - de la Nación ha dicho:

SINE ACTIONE AGIS.- No constituye propiamente hablando una excepción, pues la excepción es una defensa que hace valer el demandado para retardar el curso de la acción o para destruirla, y la alegación de que el actor carece de acción no entra dentro de esa división, sine actione agis no es otra cosa - que la simple negación del derecho ejercitado, cuyo efecto jurídico en juicio solamente puede consistir en lo que generalmente produce la negación de la demanda, o sea arrojar la carga de la prueba al actor y obligar al Juez a examinar todos los elementos constitutivos de la acción."

Amparo Directo 1392/960. Rafael Yáñez Cortés. Resuelto el 18 de noviembre de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ministro Gabriel García Rojas.

En otra ejecutoria dice:

"SINE ACTIONE AGIS, DEFENSA DE.- La defensa de sine actionem agis, equivale, lisa y llanamente a la negación de la demanda y tiene como único efecto arrojar la carga de la prueba - el actor."

Amparo Directo 8860/63. José Antonio Mijares, resuelto el 9 de febrero de 1969. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ministro Mariano Ramírez Vázquez.

2). LA DEFENSA DE LA INEXISTENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO.

Esta defensa tiene su fundamento legal en el artículo-702 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que no se considera excepción de incompetencia, la defensa consistente de la inexistencia de la relación de trabajo.

Esta defensa consiste en que el demandado niega que entre el actor de un juicio y él haya una relación obrero-patro-nal.

Al oponerse esta defensa en la contestación de una demanda, la litis quedará establecida en determinar si existe o no una relación de trabajo entre las partes del juicio.

En este caso, debe estudiarse previamente la procedencia o improcedencia de esta defensa, pues de resultar procedente seria innecesario estudiar las demás cuestiones planteadas en la demanda.

Esto implica que si se acredita la inexistencia de la relación de trabajo se declaran improcedentes las pretensiones del actor por no existir una relación causal entre el actor y el demandado.

CAPITULO TERCERO

1. DE LA PRUEBA EN GENERAL

a) ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Antes de entrar al estudio del presente capítulo, se expondrá una breve semblanza histórica acerca de la prueba.

La palabra prueba a través de la historia ha mantenido uniformidad en su significado.

En cambio el concepto prueba judicial, ha evolucionado a través de las diversas etapas de la historia, a los cuales me referiré en seguida.

La prueba como manifestación jurídica al igual que otros actos han sido afectados siempre por las tendencias dominantes en el momento en que se aplican; en épocas rudimentarias de la prueba judicial, difícilmente se podría hablar de un sistema de pruebas perfectamente establecido, al pasar a sistemas más evolucionados en lo jurídico, como Grecia y Roma, en donde el estudio y análisis de la prueba se convirtió en algo lógico y razonado, los principales medios probatorios eran los testigos y documentos; los primeros eran investidos de solemnidades ineludibles como el juramento. Posteriormente, el mundo cayó en la etapa de estabilidad o anquilosamiento del medioevo en la cual la cultura en vez de avanzar, se retrotrajo en muchos casos, lo que sucedió también en el derecho; en nuestro tema de estudio, o sea, la prueba judicial, considero que en lugar de avanzar retrocedió al imponerse en Europa el sistema germánico. En la etapa siguiente, el hombre se reecuentra así mismo, ello-

afecta al derecho, pues surge el Derecho Canónico en el que los sistemas probatorios son más analíticos y estudiados que en la etapa anterior, aquí surge el sistema de la prueba tasada que suponía una valoración previa de las pruebas; sistema hoy atacado y no deseable, pero necesario en su época. Así llegamos a la corriente ideológica que desencadenó la Revolución Francesa, en la que se clamaba por una legislación en la que existiera una libertad de apreciación y una comunicación íntima como base o fundamento de los juicios. Llegamos al momento crucial de la actualidad en la que los juristas exigen modificaciones tendientes a lograr una prueba jurídica de verdadera calidad científica que amalgame la lógica inductiva con la experiencia que de la investigación de los hechos aparezca.

Por lo que al tema del presente trabajo, en nuestro país se refiere, es necesario observar lo que al efecto preveía la Ley Federal del trabajo en vigor a partir del 18 de agosto de 1931, la que en su artículo 522, primer párrafo, establecía:

"Art. 522. En esa audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen".

El dispositivo legal citado, fué omiso en indicar cuáles eran los medios probatorios que las partes podían ofrecer para acreditar los hechos afirmados en la demanda o contestación, limitándose únicamente a señalar que las pruebas que al efecto se aportararán, deberían concretarse al contenido de los escritos antes citados.

La Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del primer mayo de 1970, en el Artículo 762, relativo a las pruebas, precisaba:

"Art. 762. Son admisibles todos los medios de prueba".

Dicho precepto legal, no fija limite alguno por cuanto a las pruebas se refiere; considero también como una omisión el hecho de que la Ley citada no haya precisado cuales eran los medios de prueba que las partes podían ofrecer dentro del juicio.

Por lo anterior, tanto en el presente caso como el relativo a la Ley de 1931, fué necesario recurrir a la teoría general de la prueba a fin de localizar los medios de prueba que comunmente se aceptan en los diversos juicios para su desahogo.

El Artículo 776 de la actual Ley Federal del Trabajo - en vigor, prevé lo siguiente:

"Art. 776. Son admisibles en el proceso 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 atracciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios a - apartados por los descubrimientos de la ciencia".

El mismo sistema probatorio, señala con toda precisión los medios de prueba que se aplican en el derecho procesal del trabajo; si bien, son los tradicionales que comprende la teoría general de la prueba, al menos las personas que han contratado-

o adquirieron una determinada situación jurídica, tienen seguridad de los medios probatorios que deben aportar para perfeccionar el contrato o para indicar su estado o situación jurídica en que se encuentren.

b) CONCEPTO

El término prueba es ambivalente en cuanto a su origen, dado que tiene una doble significación, tal como se verá en seguida.

En su primera concepción, se deriva del adverbio lati no probe, que significa: Honradamente u honradez.

Otro concepto, es el que se deriva de probandum, que significa: patentizar, experimentar, hacer fe respecto de alguna cosa.

El diccionario de la Real Academia de la lengua española, expresa que prueba es: "La acción o efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".

El maestro Marco Antonio Díaz de León, sostiene que: "Probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del Juez sobre los hechos". (3)

El insigne maestro Alberto Trueba Urbina, indica que en el sentido gramatical, prueba significa: "La acción y efecto de

(35) Díaz de León Marco Antonio, Las pruebas en el derecho Procesal del trabajo, Ed. Textos Universitarios, S.A., Primera Edición, México, D.F., 1981, pág. 57.

probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio conque se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho".

También señala que "la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o dé una afirmación, en el proceso". (36)

Considero importante señalar que en nuestra disciplina la prueba tiene una doble finalidad, ya que en algunos casos -- constituye un método de averiguación, tal es el caso de los conflictos de naturaleza económica, donde a través del desahogo de la prueba pericial que llevan a cabo personas nombradas por la junta que conoce del conflicto, se investiga la situación económica de una empresa para crear el derecho que se ha de aplicar a las partes; la prueba constituye en otros casos un método de comprobación, y es el que se aplica en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, donde para llegar a la comprobación, se acude al silogismo jurídico.

Por lo anterior, sostengo que prueba es un método de averiguación y de comprobación con la finalidad de investigar la verdad de un hecho en algunos casos y en otros corroborar o demostrar la verdad o falsedad de las aseveraciones formuladas en un conflicto.

c) CLASIFICACION

Las pruebas son clasificadas en dos grupos, que bien pueden llamarseles generales: las pruebas propiamente dichas y las presunciones.

(36) Trueba-Urbina, Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Cuarta Edición, México, D.F., 1980, pág. 371.

A su vez las pruebas se clasifican, atendiendo a diversos criterios:

De acuerdo a la naturaleza del proceso; la prueba puede ser penal, civil, fiscal, laboral, etc.

Por el grado de convicción que produzca en el juzgador; se clasifican en:

Plenas. Son las que alcanzan un grado positivo que permite sea aceptada sin el temor fundado de incurrir en error.

Semiplenas. Son las que no pueden considerarse realmente como verdaderas pruebas.

Directas. Son aquellas que sin ninguna interferencia, demuestran la realidad o certeza de los hechos.

Indirectas. Sirven para demostrar la verdad de un hecho, pero recayendo o por mediación de otros con el que está íntimamente relacionado.

Reales. Son las que permitan que el conocimiento se adquiera a través de la inspección o análisis de un hecho material.

Personales. Son las que proporcionan certeza mediante el testimonio o confesión, desahogados a través de personas.

Originales. Se refieren a las primeras copias o traslado de un documento, o bien, a testigos presenciales de un hecho.

Inoriginales. Las relativas a segundas copias o de testigos que han depuesto por referencia.

Histórica. Se concreta en la observación personal del juzgador frente al hecho a probar o en las terceras personas aptas para presentarlo ante él.

Crítica. Consiste en una operación lógica, en virtud de la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a otro des conocido que debe quedar bien acreditado.

Con relación al tiempo en que se produce, la prueba se divide en:

Constituida. Se presenta en aquellos actos o documentos que han tenido por objeto hacer cierto un hecho en la previ sión de que llegaría alguna vez a dudarse acerca de su existencia, o de las circunstancias especiales que en él concurrieron.

Preconstituidas. Son aquellos documentos que se ex - tienden con objeto de hacer constar los derechos y obligaciones que se deriban de una relación de trabajo.

d) OBJETO

El objeto de la prueba está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a - - prueba.

Los hechos son objeto de prueba porque constantemente cambian, los hechos nunca son los mismos, ya que aún siendo las partes los mismos en dos o más juicios, los hechos no son los mismos; cambian se transforman constantemente; por todo ello es necesario que tanto el actor como el demandado, prueben, demues tren la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se fundan las acciones y las excepciones.

Ahora bien, no todos los hechos deben ser probados; -- hay hechos respecto de los cuales la ley no admite prueba, en efecto, aquellos hechos que no esten contenidos en el escrito de demanda o de contestación, los que hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen y los hechos notorios, no serán objeto de prueba.

Respecto a los hechos notorios, la Suprema Corte de -- Justicia de la Nación, ha dicho: "... Son aquellos cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un cierto circulo social, en el momento en que va a pronunciarse la decisión judicial, pero conocida de tal modo, que no hay al respecto duda ni discusión alguna".

S.J.F., Sexta Epoca. Volumen CXII. Tercera parte. No viembre de 1966. Segunda Sala, pág. 18.

Los hechos que serán objeto de prueba, deberán tener - los siguientes requisitos:

- a) Que sean alegados por las partes
- b) Que sean negados
- c) Que no sean tenidos legalmente por verdaderos; interpretando a contrario sensu este principio, se refiere a los hechos notorios.
- d) Que no este prohibida la prueba de los mismos
- e) Que sean admisibles

El derecho no puede ser objeto de prueba, especialmente la ley positiva, y esto debido a que es estable, es fija, se presume que es conocida por todos, al menos durante cierto tiempo, a fin de que las instituciones sociales, sobre todo el estado, tengan una solida base.

Sin embargo, cuando se invoca una ley extranjera debe probarse su existencia y que la misma esta en vigor, pues si -- bien los jueces mexicanos estan obligados a saber la ciencia de su profesión, especialmente el conocimiento de la ley positiva -- en cambio, no estan obligados a conocer el derecho extranjero.

c) REGULACION LEGAL

Los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener la convicción suficiente para alcanzar la verdad.

Existen dos sistemas relativos en cuanto a la instrumentación de las pruebas.

El restrictivo o limitativo, se distingue en que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la ley.

El enunciativo, acepta otros medios probatorios no contenidos en la ley, considero que a este sistema pertenece el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, ya -- transcrito en otra parte de esta tesis, detalla los medios de prueba admisible en esta materia.

La Ley Federal del Trabajo regula particularmente los medios probatorios, tal como se vera en seguida:

1.- LA CONFESIONAL.

Esta reglamentada de los artículos 786 al 794, este medio probatorio tiene dos modalidades, la confesional a cargo de la contraparte y la confesional para hechos propios a cargo de directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento.

La ley no define lo que debe entenderse por prueba confesional, indicando únicamente la forma en que debe ofrecerse y desahogarse; en tal virtud es necesario recurrir a lo que al -- respecto ha opinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

"Por confesión debe entenderse el reconocimiento que -- una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien lo hace".

Jurisprudencia, Apendice 1975, quinta parte, cuarta -- sala, tesis 30, pág. 40.

2.- LA PRUEBA DOCUMENTAL

Documental, esta prueba está regulada en los artículos del 795 al 812 de la ley laboral, esta probanza se divide en documento público y privado; el artículo 795 de la ley citada dice: "Son documentos públicos aquéllos cuya formación esta encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, -- así como los que expida en ejercicio de sus funciones". Por su parte el artículo 796, dispone: "son documentos privados los -- que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior".

Admite medios de perfeccionamiento, tales como la ratificación, cotejo, compulsas y la pericial caligrafía y grafoscópica, cuando es objetada.

La ley es omisa en indicarnos concepto alguno de documento, por lo que en este caso es necesario recurrir a la doctrina.

"Documento 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 figura o mejor dicho, la idea que expresan". (37)

3.- LA TESTIMONIAL.

La reglamentación de esta prueba se localiza de los artículos 813 a 821 de la ley que se ha venido citando, la mencionada ley es omisa en indicarnos concepto alguno de lo que puede entenderse por testimonial, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostiene que:

"La prueba testimonial se constituye por las declaraciones que los terceros ajenos al litigio hacen ante el juzgador, con conocimiento de las partes, requisitos que necesariamente deben satisfacerse atentos los principios de inmediación de la prueba y de contradicción que son rectores de todo proceso judicial".

Amparo directo 2984/61. Camiones industriales, S.A. 20 de septiembre de 1961. 5 votos. Potente; Ma. Cristina Salmoirán de Tamayo.

Para alcanzar la testimonial su finalidad de formar plena convención en el juzgador debe reunir varios requisitos, tales como: que tenga la naturaleza de una testimonial; que se desahogue ante el órgano jurisdiccional; que sea plural; aunque en algunos casos se admite el testimonio unipersonal; que haya-

(37) Rivera Silva, Manuel, El procedimiento penal, Editorial -- Porrúa, S.A., México, D.F., Segunda Edición, 1980, pág. - 189.

idoneidad; que exista uniformidad, es decir que sean contestes y que se manifieste la razón por la que se conocen los hechos - sobre los que se declara.

Asimismo existen varias clases de testigos, como son: de cargo, de descargo, de oídas, de asistencia y presenciales.

La valoración que de su declaración hace el órgano jurisdiccional, varía en relación a la calidad del testigo.

4.- LA PERICIAL.

Tiene por objeto que personas capacitadas puedan ilustrar el criterio de las Juntas en las cuestiones técnicas de las que éstas carezcan de conocimiento.

El peritaje consta de un objeto de conocimiento, un órgano que necesita conocer el objeto y un sujeto que tiene los conocimientos que le permiten develar el objeto.

El peritaje solo debe ser orientador y no determinar los hechos alegados por las partes, pues si la Junta se sujetará al dictamen pericial, es el perito quien decidiría la suerte del negocio.

Por lo que al perito se refiere, debe ser una persona con conocimientos especiales sobre la materia objeto del peritaje, así como tener título con reconocimiento oficial, sobre la ciencia y arte a que se refiere el peritaje, si existe reglamentación al respecto.

Esta prueba esta reglamentada en los artículos 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo.

5.- LA INSPECCION.

Tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos controvertidos, que no requieran de conocimientos técnicos específicos.

La prueba de inspección se estructura por elementos -- ajenos a la Junta y requiere de conocimientos sobre la materia de que se trate.

Este medio probatorio esta regulado de los artículos - 827 al 829, de la ley de la materia.

6.- LA PRESUNCIONAL.

De conformidad con el artículo 830 de la ley de la materia, presunción es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro descubierto.

El normativo 831 define la presunción legal, como aquella que la ley establece expresamente y, humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

7.- LA INSTRUMENTAL.

Según el artículo 835 es el conjunto de actuaciones -- que obren en el expediente, formado con motivo del juicio, la Junta tiene la obligación de tomar en cuenta las actuaciones -- que obren en el expediente.

La fracción VIII del artículo 776 de la ley laboral se refiere a fotografías y, en general, aquellos medios proporcionados por los descubrimientos de la ciencia, de lo que se infiere que el derecho probatorio laboral es tan amplio que comprende todos los medios de prueba conocidos y aquellos que en el porvenir sean conocidos por la ciencia moderna.

f) OFRECIMIENTO, ADMISION Y DESAHOGO DE LAS PRUEBAS DEL OFRECIMIENTO.

Es necesario precisar que los únicos que estan facultados para ofrecer pruebas, son las personas interesadas en un juicio.

cio y que sostienen en él sus pretenciones, es decir las partes.

Dadas las características del procedimiento laboral -- las pruebas pueden ofrecerse tanto en forma oral, como por escrito.

Si el ofrecimiento se hace por escrito, es requisito indispensable que el mismo este signado por el oferente, ya que en caso contrario se estaría en presencia de un anónimo y las pruebas detalladas en dicho escrito no podran tomarse en cuenta, además de que deberá comparecer personalmente el oferente o por conducto de apoderado a la etapa de ofrecimiento de pruebas a proponerlas, ya que en caso contrario perderá su derecho para ofrecerlas.

Las pruebas que se ofrezcan deben relacionarse con los hechos contenidos en la demanda o contestación y deberán referirse a hechos no confesados, según lo prevé el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que toca a los hechos confesados, es aplicable la axioma que indica: "A confesión de parte, relevo de prueba", pues por economía procesal, resultaría inútil desahogar pruebas para acreditar hechos confesados.

El artículo 780, prevé que las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

En forma por demás breve se estudiara el ofrecimiento de cada una de las pruebas en particular.

1.- CONFESIONAL.

De conformidad con el artículo 786, cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver

posiciones; tratándose de personas morales, la confesional de -
desahogará por conducto de su representante legal.

El artículo 787, prevé que las partes podrán 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, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

De acuerdo con lo anterior, confiesan en juicio no solo las partes, sino las personas a que se refiere el artículo - 787.

Ofrecida la prueba confesional, en los términos indirectos anteriormente, la Junta procederá a admitirla, ordenando su desahogo.

2.- DOCUMENTAL

Ofrecida esta prueba ya sea pública o privada, debe exhibirse al momento de proponerla.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que es correcto acompañarlos a la demanda o contestación al decir:

"Es cierto que la prueba puede desecharse si es presentada u ofrecida una vez que ha terminado la fase procesal en la que corresponde su ofrecimiento; pero si la ley laboral permite que se ofrezca durante la audiencia de ofrecimiento, por igual razón no debe existir inconveniente para que se acepte la prueba documental presentada con antelación, ya que ningún disposi-

tivo de la Ley del Trabajo lo prohíbe, ni establece como sanción el desechamiento de la prueba que se acompaña a los escritos de demanda o de contestación; al contrario, una vez concluída la fase de ofrecimiento de pruebas y dictado el acto de admisión de las mismas, no deben admitirse más, a menos que se refirieran a hechos supervivientes o a tachas de testigos recibidos en los términos del artículo 760 fracción X, (Hoy 881) de la Ley en Consulta".

Amparo directo 3754/74. Petróleos Mexicanos. 23 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

S.J.F., Séptima época, vol. 73, Segunda Parte, pág. 40, Cuarta sala.

El artículo 803 indica que cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente; en este caso deberá el oferente indicar los motivos que le impidan obtenerlos directamente, pues en caso contrario, la Junta podrá correctamente desecharlas, máxime si las partes están en posibilidad de obtenerlas directamente, y además no demuestren que las autoridades en cuestión se nieguen a proporcionarlas.

Los documentos públicos no son susceptibles de que puedan ser objetados, en cambio los privados sí; cuando un documento privado expedido por una de las partes en el juicio, es objetada no procede estrictamente su perfeccionamiento por el oferente ya que la objeción tiene que probarla quien la hace, así ha opinado la corte al decir:

"En caso de objeción de documentos que aparecen firma-

dos por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la -- causa que indique como fundamento de su objeción, y si no lo ha ce así, dichos documentos merecen credibilidad plena".

Tesis de Jurisprudencia No. 76, apéndice de 1975, pág. 83, cuarta sala.

Si el documento proviene de tercero y es objetado, procede ofrecer alguno de los medios de perfeccionamiento que prevé la ley como la ratificación, el cotejo, la compulsas o bien - la pericial caligráfica y grafoscópica en aquellos casos en que sea negada la firma.

La documental debe relacionarse con los hechos que con ella quieran probarse.

3.- LA TESTIMONIAL.

De conformidad con la fracción II del artículo 813 de la ley en cita, al ofrecerse la prueba testimonial, se indica-- rán los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente.

Asimismo es necesario precisar los hechos sobre los -- que habrán de declarar los testigos, así lo ha sostenido la Suprema Corte.

"Al ofrecerse la prueba testimonial si no se precisan-- los hechos para los cuales deben de declarar las personas cuyo nombre se proporcionó, con ello las partes no dan cumplimiento a lo mandado en la fracción II del artículo 760 de la ley labo-ral, que expresa que las pruebas deben referirse a los hechos - contenidos en la demanda y su contestación que no han sido confesados por las partes a quienes perjudiquen; y la admisión de-

las pruebas por parte de la Junta, ofrecida en esas condiciones, impide su recepción, por cuanto, como ya se dijo, se ignoran los hechos sobre los que deben de declarar los testigos propuestos; así es correcto el desechamiento que la Junta haga respecto a la testimonial mal ofrecida".

Amparo directo 2107/72. Sindicato de trabajadores de sanitarios procesa y coags. 29 de noviembre de 1972. 5 votos.-
ponente: Manuel Yañez Ruiz.

S.J.F., Séptima época, Vol. 47, Segunda Parte, pág. 50, Cuarta Sala.

4.- LA PERICIAL

Al ofrecerse esta prueba, debe indicarse la materia sobre la que debe versar exhibiendo el cuestionario respectivo.

Tratándose del trabajador, podrá solicitar a la Junta le designe su perito en los siguientes casos:

- a) Cuando no hubiere hecho nombramiento de perito.
- b) Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen, y
- c) Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

5.- LA INSPECCION

La parte que ofrezca esta prueba debiera precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados, debiendo ofrecerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan aceptar con la misma.

6.- LA PRESUNCIONAL

Es recomendable que al ofrecerse esta prueba se relacione con otras pruebas que constituyendo hechos conocidos den lugar para que se infieran otros desconocidos.

7.- LA INSTRUMENTAL

Se ofrezca o no esta prueba, la Junta debe estudiar de todos modos el expediente para estar en condiciones de dictar el laudo correspondiente.

Una vez ofrecidas las pruebas por las partes, éstas deben formular las objeciones que consideren oportunas.

DE LA ADMISION

La fracción IV del artículo 880 de la ley que se ha venido comentando, prevé que concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche; de lo que se deduce que la Junta tiene el deber de desechar las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a las reglas previstas en la propia ley, así como aquellas cuyo desahogo sea inútil, ya sea porque se refieran a hechos no controlados o por haber sido confesados por las partes; la Junta al desechar las pruebas ofrecidas ante ella, expresará los motivos de ello.

Concluida la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

DEL DESAHOGO

La Junta, en el mismo acuerdo en el que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Desahogo de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se gi-

ren los oficios necesarios para recabar los informes o copias - que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al -- juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercidimientos señalados en la ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar - todas las pruebas que se hayan admitido; reza el artículo 883 y agrega:

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

Algunas de las pruebas se desahogan por su propia y especial naturaleza, tal es el caso de la instrumental de actuaciones y las presuncionales.

1.- LA CONFESIONAL

Quando el articulante y absolvente hayan sido citados - legalmente, con apercebimiento y no comparezcan, la prueba debe declararse desierta, ya que siendo eminentemente oral es necesaria la presencia de las partes para su desahogo.

Si comparece únicamente el articulante a la audiencia correspondiente, de conformidad con el artículo 789 de la ley - laboral, se tendrá al ausente por confeso fictamente de las posiciones que previamente hayan sido calificadas de legales por - la Junta.

Pero si el único que comparece es el absolvente, la -- prueba debe declararse desierta en perjuicio del oferente por - no haber aportado los elementos necesarios para su desahogo.

Si comparecen las partes, la audiencia de desahogo se llevara a cabo, el articulante formulará las posiciones, que de berán concretarse a los hechos controvertidos; no deberan ser insidiosas o inútiles y que no contengan más de un hecho; el absolvente deberá contestar, afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta.

2.- LA DOCUMENTAL

El desahogo de esta prueba solo es procedente si la misma ha sido objetada, en cuyo caso procede la ratificación, el cotejo, la compulsas o la pericial caligráfica y grafoscópica.

Si el medio de perfeccionamiento fue la ratificación, el suscriptor comparecerá ante la junta, a ratificar el contenido y firma del documento en cuestión, pudiendo la contraparte formular preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Si se propuso el cotejo o la compulsas del documento objetado, estos se llevan a cabo por conducto del C. Actuario, teniendo a la vista el original.

La prueba pericial se recomienda ofrecerla cautelarmente, para el supuesto caso de que el ratificante negare la firma que calza el documento cuestionado.

3.- LA TESTIMONIAL

EN EL DESAHOGO DE ESTA PRUEBA:

El oferente presenta directamente a sus testigos, precisamente a las personas propuestas, salvo que el testigo radi-

fuera del lugar de residencia de la Junta, procediéndose a recibir su testimonio.

A petición de la contraparte el testigo deberá identificarse, si en el momento de la audiencia no puede hacerlo, la Junta la concederá tres días para ello.

Los testigos deberán proporcionar sus generales, tales como edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar de trabajo, protestarán, conducirse con verdad y ser advertidos de las demás en que incurren los falsos declarantes.

El examen de los testigos será por separado y en el orden en que fueron ofrecidos.

Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente, primero interrogará la oferente y después las otras partes, la Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trate, que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contestación. - La Junta cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan, sino supiera firmar imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en substancia ni en la redacción.

Ahora bien, si el oferente se comprometió a presentar directamente a los testigos propuestos ante la Junta y omite -- presentarlos, la prueba le será declarada desierta a su perjuicio; pero si solicitó fueran citados por conducto de la Junta y no concurran, se diferirá la audiencia, señalándose nuevo día y hora para su desahogo.

Las preguntas que al efecto se les formulen a los testigos deben relacionarse con la litis y con los hechos con que se relacionó la prueba al ser ofrecida.

4.- LA PERICIAL.

Para el desahogo de esta prueba, las partes deberán presentar directamente a su perito ante la Junta, ante la cual protestarán desempeñar su cargo fielmente y rendirán su dictamen.

Si se trata del patrón y el perito esta impedido para concurrir, es necesario hacer del conocimiento de la Junta el impedimento y comprobarlo, pues si el perito no comparece, o bien, el impedimento que tenga para comparecer no es comprobado, la Junta tendra por desistido al patrón de dicha probanza.

Tratándose del trabajador la cosa es distinta, ya que la Junta nombrará el perito que corresponda al trabajador cuando: no hiciere nombramiento de perito; si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen y cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Para el caso de que existiera discrepancia en los dictámenes emitidos por los peritos de las partes, la Junta designará un perito tercero en discordia.

5.- LA INSPECCION.

Esta prueba debe desahogarse en los términos que haya sido ofrecida y admitida por la Junta; el actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse; a su desahogo pueden concurrir las partes o sus apoderados, pudiendo formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; de la diligencia se levantará acta circunstanciada la que firmarán los que en ella hayan intervenido y se agregará al expediente.

g) PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.

El artículo 782 de la ley Laboral prevé que durante la tramitación del juicio en el período de prueba, los miembros de la Junta podrán 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 conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

El artículo 886 de la ley citada dispone que cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad; la Junta señalará en su caso, día y hora para el desahogo.

Las facultades concedidas a los miembros de la Junta en los preceptos legales citados que no son muy usuales en otros procedimientos, se han mal interpretado, pretendiendo suplir el olvido o corregir los defectos de las pruebas rendidas por las partes, con el pretexto de que se trata de pruebas para mejor proveer; pues en este supuesto se desvirtúa totalmente la intervención de las partes en el juicio.

Considero es aplicable a la presente cuestión la tesis jurisprudencial que al efecto dice:

"Las pruebas cuyo desahogo o recepción solicitan los miembros de la Junta para mejor proveer; en uso de la facultad que la ley les concede, deben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que van a dilucidarse con toda precisión, y no las que debieron ser aportadas por las par

tes, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas -- por las integrantes del tribunal a pretexto de que necesitan ma yor ilustración".

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1967 del Semanario Judicial de la Federación, de la Cuarta Sala pág. 125.

Ahora bien, si los miembros de la Junta durante el período de pruebas de un juicio, pueden ordenar con citación de las partes, el desahogo de diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad; considero en tales circunstancias absurdo aceptar el desahogo de pruebas para mejor proveer.

CAPITULO CUARTO

1.- LA CARGA DE LA PRUEBA

a).- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

En el Derecho Romano Antiguo predominó el principio jurídico de que la afirmación en juicio por parte del actor, pone sin más al demandado ante la obligatoriedad de exculparse o demostrar lo contrario.

En la etapa del Derecho Clásico Romano, se impone un proceso en el que se reconoce al arbitro una función investida de un amplio poder discrecional que lo faculta no solo a dictar resolución, otorgándole la valoración que quisiera dar a cada una de las pruebas presentadas por las partes sino que podía tomar en cuenta las cualidades sociales y morales de las partes, como elementos de credibilidad, y aún más, bien podía determinar a su juicio quien estaba obligado a probar, haciendo uso únicamente en reglas de experiencia personal que le facilitaba indicar cual de las dos partes se encontraba en mejor posición para aducir la prueba.

En la época del proceso post-clásico justiniano, el concepto de la carga de la prueba es mucho más estudiado, más perfeccionado, donde se solidifican las experiencias de la etapa anterior, con la modalidad de que ahora junto a la prueba directa se forma la prueba en contrario, la que tiene como finalidad controvertir los resultados de la primera; la valoración de las pruebas de libre, se convirtió en vinculada de manera que determinados medios de prueba se las reconoció mejor eficacia que otros; se determinó quien debía aducir las pruebas de las afirmaciones hechas en juicio.

En el Derecho Germánico, la carga de la prueba corresponde ordinariamente al demandado.

Siguiendo el recorrido histórico, en la Edad Media, - la influencia de las corrientes romana y germánica determinaron el surgimiento de las reglas de la carga de la prueba, que deberían fijar:

En principio, corresponde probar al actor, pero completado con el principio de que el demandado puede exceptuarse, en consecuencia al mismo le corresponde probar sus - - excepciones, estos principios fueron incluidos en las siete -- partidas, obra concluída en 1263, años más tarde, en 1807, que dó plasmado en el artículo 1315 del código civil español.

En el presente, la carga de la prueba se puede caracterizar como una regla de juicio, para señalar al juez la forma en que debe decidir una controversia; regla que regula la actividad probatoria de las partes, ya que les impone la conveniencia práctica de aportar pruebas relacionadas a los hechos en que fundamentan sus pretensiones o excepciones, evitando al -- aducir la prueba, el resultado desfavorable que puede traerles la aplicación de las probanzas aportadas.

Por lo que a la materia en estudio respecta, se infiere que: la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 18 de agosto de 1931, fué omisa en indicar a quien correspondía la - carga de la prueba.

Por lo que toca a la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, solo se concreto a señalar en el artículo 763 que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a - la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la ver-

dad. Pero nada dijo acerca de a quien correspondía la carga de la prueba.

Ante la omisión señalada, fueron los Tribunales de Amparo los que a través de muchos años, fueron precisando a quien correspondía la carga de la prueba, según la controversia planteada.

La actual ley de la materia, sí regula la carga de la prueba, la que corresponde al patrón en los catorce casos señalados por el artículo 784, únicamente cuando el actor es un trabajador.

b).- CONCEPTO

Etimológicamente, carga significa, cosa que hace peso sobre otra.

El término prueba, para algunos autores se deriva del adverbio latino probe, que significa honradamente u honradez.

Para otros juristas la mencionada voz se deriva de probandum, que significa patentizar, experimentar, hacer fe respecto de una cosa.

Es necesario distinguir sobre la obligatoriedad que las cargas imponen al sujeto, se ha dicho que toda carga impone un deber, otros consideran que carga es una obligación jurídica a que se ven sujetas las partes de un juicio.

Es necesario distinguir carga de ejercicio, de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos, el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio.

Considero que deber y carga son nociones heterogeneas - en sí, deber indica la necesidad jurídica de un determinado comportamiento establecido por una norma, por lo general en - - orden a la satisfacción del interés de una persona a la que se le concede un correlativo poder individual.

Carga indica la necesidad práctica de que el titular - de un determinado poder, lo ejercite cuando quiera obtener un - efecto en favor propio.

En el primer caso se tiene la violación de un mandato - jurídico y en el segundo la inobservancia de una regla de conve niencia.

En su mayoría los autores clásicos, formularon los si - guientes principios sobre el tema del presente estudio:

1. El que afirma esta obligado a probar; por conse - - cuencia el actor esta obligado a probar los elementos de los -- hechos en que funda su acción y el reo los concernientes a sus - excepciones.

2. El reo hace las veces de actor en lo relativo a - las excepciones.

3. El que niega no esta obligado a probar su nega - - ción.

Por su parte los jurisconsultos modernos, sostienen - que las partes no estan obligadas a probar los hechos contro -- vertidos, sino únicamente tienen la carga de la prueba, lo que - es distinto pues consideran que obligación trae aparejada una - sanción jurídica; no así la carga, pues si una de las partes no ofrece pruebas, pierde la utilidad que de las mismas podría re - portarse.

La doctrina moderna puede resumirse en los siguientes puntos:

1. La carga de la prueba, es una obligación, un derecho y un deber en la ciencia procesal moderna.

2. Debe probar el que este en actitud de hacerlo, independientemente de que sea el actor o el demandado.

3. Para la distribución de la carga de prueba debe atenderse no tanto a la situación de los contendientes, sino a la finalidad del proceso, ya que quien ofrezca mejores pruebas, obtendrá una sentencia favorable.

4. Las pruebas se dirigen al juez, a fin de que éste resuelva los juicios sometidos a su conocimiento.

Veamos ahora diversos conceptos de carga de la prueba, concebidos por otros tantos autores.

Para el Maestro Miguel Bermudes Cisneros, la carga de la prueba tiene una doble función dentro del proceso.

"a). Como regla de observancia para el juez que le indicará el sentido del resultado con el carácter de sucedáneo de la prueba; y

b). Es una regla a seguir por las partes en el juicio regla que les indicará cuales hechos deben probar si aspiran a obtener una resolución favorable." (38)

(38) Bermudes Cisneros, Miguel, La carga de la Prueba en el derecho del trabajo, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, Segunda Edición 1976, página 114.

Agregando en seguida que esta doble función es partiendo del supuesto que el principal destinatario del juicio es el juez; las reglas de la carga de la prueba, deben ayudar al juez a formarse un juicio afirmativo o negativo sobre la pretensión que se hace valer, no obstante la incertidumbre con respecto a las circunstancias de hecho, porque le indican el modo de llegar a una decisión.

El Maestro Armando Porras y López, nos dice: "Que la prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso." (39)

El Maestro Alberto Trueba Urbina, por su parte dice: - "Que la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, y no por deber." (40)

Y en seguida agrega que la carga de la prueba es una necesidad que tiene su origen, no en la obligación legal sino en consideraciones de tipo realista de quien quiera eludir el peligro de que el laudo le sea favorable, porque la aportación de pruebas conducen a formar la convicción de las Juntas sobre los hechos, de las acciones o excepciones, es decir, de las pretensiones procesales.

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca, sostiene "Que con las salvedades previstas en el artículo 82 del Código Federal de Procedimientos Civiles, la prueba corre a cargo de quien afirma un hecho, sea actor o demandado." (41)

(39) Ob. Cit. página 256.

(40) Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. página 374.

(41) Ramírez Fonseca Francisco, Ob. Cit. página 96.

En seguida se expone el concepto de lo que concibo por carga de la prueba, tal institución es la oportunidad que tienen las partes de demostrar que son ciertos los hechos contenidos en su escrito de demanda o en su contestación a la demanda y que fueron controvertidos, si desean obtener un laudo favorable a sus intereses.

De lo que deducimos que la carga de la prueba en el proceso de trabajo es actividad esencial de las partes; lo que le da al derecho procesal del trabajo el carácter de dispositivo, sin olvidar el texto del artículo 782 de la ley de la materia, que literalmente dice:

"Art. 782.- 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 conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

De lo que se desprende que el derecho procesal del trabajo, tiene rasgos del sistema inquisitivo.

Ahora bien el sistema inquisitivo del derecho procesal del trabajo, no llega al extremo de que las juntas de conciliación y arbitraje, puedan disponer prueba de oficio respecto de hechos no alegados por las partes.

c). ANÁLISIS LEGAL DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Los diversos códigos de procedimientos de nuestro país establecen con claridad a quien corresponde la carga de la prueba. Por ejemplo:

El Código de Procedimientos Civiles para el D.F., en sus artículos 281 y 282 regula la carga de la prueba en esta rama del derecho.

"Art. 281.- El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

Art. 282.- El que niega sólo será obligado a probar:

I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresada de un hecho.

II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga en su favor el colitigante.

III. Cuando se desconozca la capacidad.

IV. Cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción."

El Código de Comercio, también regula la carga de la prueba en los artículos 1194, 1195 y 1196.

"Art. 1194.- El que afirma esta obligado a probar. En consecuencia, el actor debe probar su acción y el reo sus excepciones.

Art. 1195.- El que niega no esta obligado a probar sino en el caso de que su negación envuelva afirmación expresa de un hecho.

Art. 1196.- También esta obligado a probar el que niega, cuando al hacerlo desconoce la presunción legal que tiene a su favor el colitigante."

También el Código Federal de Procedimientos Civiles, - en sus artículos 81, 82 y 83 señala a quien le corresponde la - carga de la prueba.

"Art. 81.- El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

Art. 82.- El que niega solo esta obligado a probar:

I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa - de un hecho;

II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante; y

III. Cuando se desconozca la capacidad.

Art. 83.- El que funda su derecho en una regla gene - ral no necesita probar que su caso siguió la regla general y - no la excepción; pero quien alega que el caso esta en la excep - ción de una regla general, debe probar que así es."

En lo que a nuestra materia se refiere, la Ley Fede - ral del Trabajo del 18 de agosto de 1931, fué omisa al no señ - alar a quien correspondía la carga de la prueba.

Por lo que toca a la Ley Federal del Trabajo del pri - mero de mayo de 1970, solo se concreto a señalar en el artículo 763 que las partes estan obligadas a aportar todos los elemen - tos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la -- comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad. - Pero nada dijo acerca de a quien correspondía la carga de la -- prueba.

Ante esta omisión, fueron los tribunales de amparo los que a través de muchos años fueron indicando a quien correspondía la carga de la prueba, según la acción intentada por el actor y las excepciones opuestas por el demandado.

Nuestra actual ley, ahora si ya regula la carga de la prueba, la cual corresponde al patrón en los casos señalados -- por el artículo 784 que a la letra dice:

"Art. 784.- La Junta 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. En todo caso, corresponderá 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 para obra o 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 vacaciones;
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII.- Monto y pago del salario;
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas; y
- XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."

Esta disposición adminiculada con el artículo 685 que responde al principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, señala una facultad a las Juntas de conciliación y arbitraje para que, relevando al trabajador de la carga de la prueba, ésta se desplace sin promoción del interés do hacia su contrario.

Sin embargo, el precepto que se comenta no indica en su texto en que momento procesal o etapa del juicio, podrá la Junta decretar la exención de la carga de la prueba al trabajador.

Esta omisión ha dado pauta para que en la práctica juntas especiales de conciliación y arbitraje tanto federales como locales, tengan criterios diferentes en el momento de admitir las pruebas ofrecidas por las partes, pues algunas admiten por ejemplo inspecciones ofrecidas por el patrón para acreditar antigüedad del trabajador, monto de salarios, etc., otras Juntas no las admiten, sino que exigen que el patrón exhiba la documentación en el momento de ofrecer pruebas; en los casos en que la Junta de conocimiento de un asunto no admita la prueba de inspección ofrecida por el patrón, alegan los abogados patronales-

que los medios probatorios que ofrecen para acreditar los extremos que prevé el artículo 784, deben ser admitidos ya que al desahogarse dicha prueba, precisamente el patrón exhibe los documentos que menciona el artículo que se cita a la Junta por conducto del C. Actuario, agregan además que no pueden exhibir los documentos ante la Junta porque los mismos deben estar en poder de la empresa y a disposición de las Autoridades Fiscales.

Para acabar con estas irregularidades, se propone desde este estudio se adicione el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en la parte relativa y se precise que el patrón exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, precisamente en la Etapa de ofrecimiento de Pruebas, con el apercibimiento que deno presentarlo se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Pero es incuestionable que la Ley prevé únicamente los casos en que el patrón tiene la obligación de probar, teniendo que recurrir de nueva cuenta a la jurisprudencia para determinar los casos en que al trabajador le corresponde la carga de la prueba.

Si la Ley Federal del Trabajo contempla en el artículo correspondiente los casos en que corresponde al patrón la carga de la prueba, debe, para quedar completa contemplar también los casos en que al trabajador le corresponde la carga de probar, ya que con esto, basado en el principio de economía procesal facilitaría su tarea al juzgador y permitiría que los laudos fueran más claros, precisos y congruentes, con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, tal y como lo dispone el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y al obrero le permitiría conocer a través de

un instrumento legal de fácil alcance los casos concretos que - de acuerdo con la acción que ejercite le corresponde probar su dicho.

Por todo lo cual considero debe reformarse el artículo 784 de la Ley federal del trabajo para que comprenda los casos - en los cuales le corresponde al trabajador la carga de la prueba.

Para lo cual se propone el siguiente texto, que comprende el momento que debe el patrón exhibir la documentación - cuando le corresponde la carga de la prueba y los casos en que el trabajador tiene la carga probatoria.

Artículo 784. La Junta 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 en la Etapa -- de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, 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, -- corresponderá 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. Causas de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo - para obra o 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. Disfruta y pago de las vacaciones;
- XI. Pago 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.

Corresponde la carga de la prueba al trabajador en los casos siguientes:

- I. Cuando el patrón niegue la relación de trabajo;
- II. Que subsiste la materia de trabajo para la cual fue contratado por tiempo determinado;
- III. El despido, cuando el patrón lo haya negado y ofrezca el trabajo en las mismas condiciones en lo venía desarrollando, el actor.
- IV. Las causas en que funde la rescisión de su contrato de trabajo;
- V. Cuando demande ocupar un puesto o categoría superior, debe acreditar su derecho preferente;

- VI. Cuando demande nivelación de salarios;
- VII. Haber solicitado y que se le concedió permiso para ausentarse de sus labores
- VIII. La constancia que justifique sus faltas de asistencia al trabajo.

Se considera que si el artículo 784 incluyera tal como lo proponemos las cargas probatorias para ambas partes, facilitaría mucho las labores de las juntas de conciliación y arbitraje.

d).- LA CARGA DE LA PRUEBA EN RELACION A LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

La ausencia de norma en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que precisara no solo a quien de las partes correspondía la carga de la prueba según sus pretensiones, sino que en el caso de la ley en cita, ni siquiera preveía los medios probatorios que debían aportarse al organo jurisdiccional, tal situación motivó que los abogados postulantes recurrieran a la teoría general de la prueba, para determinar según el caso plantear que pruebas podían ofrecerse ante el órgano jurisdiccional y a los tribunales de amparo, precisar a quien de las partes correspondía la carga de la prueba; de esta manera, a través de varias décadas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, fueron sentando criterios firmes y definidos, respecto a quien de las partes correspondía la carga de la prueba, tomando en cuenta la acción intentada, las excepciones y defensas opuestas, si el demandado compareció o no a juicio y la disposición de pruebas en poder de algunas de las partes.

Por lo que a la Ley Federal del trabajo de 1970, res -

pecta también fué omisa en precisar a quien de las partes correspondía la carga de la prueba, pero si señaló, aunque en forma deficiente los medios de prueba de las partes disponían para acreditar sus pretensiones.

El maestro Alberto Trueba Urbina, refiriéndose a la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del primero de mayo de 1970, dice: "A pesar de cuanto se ha dicho al respecto, la ley federal del trabajo no regula la carga de la prueba, y es tan deficiente en este punto medular del proceso que acusa en sus actores un desconocimiento supino de la ciencia del proceso laboral, cosa que fácilmente se justifica con las mismas disposiciones procedimentales." (42)

Se llega así a la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir de 1980, la que regula la carga de la prueba, aunque en mi opinión en forma incompleta.

En virtud de lo señalado anteriormente, fueron los criterios de los tribunales de amparo, los que determinaron y suplieron las omisiones respecto a la carga de la prueba, a través de las opiniones y criterios jurisprudenciales.

Por jurisprudencia se entiende lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en pleno, siempre que lo resuelto se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, o bien, que hayan sido aprobadas por cuatro ministros si funciona en salas.

De conformidad con los artículos 192 y 193 de la Ley - reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, la - Jurisprudencia que establezca la Suprema Corte funcionando en - pleno o en salas, es obligatoria para las mismas salas y para - los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de - Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de - los estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y -- del Trabajo, Locales o Federales.

En consecuencia, las juntas de conciliación y arbitraje, están obligados a aplicar los criterios jurisprudenciales a los casos sometidos a su conocimiento.

e).- LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL CASO EN QUE SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO

Conforme al artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que si no concurre el demandado a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por contestada la demanda - en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de Pruebas, demuestre que el actor no era - trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son - ciertos los hechos de la demanda.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido su criterio a este respecto:

"Si el demandado no contesta la reclamación y se tiene ésta por contestada en sentido afirmativo, aquél sólo puede rendir pruebas que tengan por objeto destruir tal contestación en sentido afirmativo, pero ninguna que se refiera a una excepción no hecha valer, sin que pueda estimarse como constitutiva de -- una excepción una afirmación que contradice la expuesta por -- la contraparte, pues resulta obvio que para destruir un hecho -

que se señala como falso, es indispensable relatar las verdaderas circunstancias en que se desarrollaron los hechos a probar, y acreditar, mediante las pruebas correspondientes, los extremos de aquellas."

Amparo Directo 4937/76. Resuelto el 7 de febrero de 1977, José Alberto Bravo Hermida y otro. Cuatro Votos.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.- Las pruebas que puede rendir el demandado en caso de que se haya tenido por contestada la demanda en sentido - afirmativo, no deben de referirse a las excepciones que no se hicieron valer, pues no solo la sanción resultante de la falta de contestación sería nugatoria, sino que se colocaría al actor en estado de indefensión, para preparar pruebas y aún para impugnar las rendidas por la parte contraria, creándose una situación antijurídica, precisamente en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue causante de ese procedimiento excepcional; pero si pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo y probando que no existió vínculo contractual entre actor y demandado o cualquier otra particularidad estrictamente negativa de los hechos -- fundamentales de la demanda, que no constituya excepciones por no ser hechos generadores de derechos distintos que controvieran los de la demanda."

Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965. Quinta Parte. - Tesis 53. pág. 67.

Esta última jurisprudencia, nos parece correcta, porque prohíbe que se rindan pruebas respecto a excepciones y permite que se rindan respecto a defensas.

f).- LA CARGA DE LA PRUEBA EN CUANTO A LAS ACCIONES, EXCEPCIONES Y DEFENSAS ESTUDIADAS.

1. Respecto de la acción, en primer lugar es necesario indicar que al actor corresponde acreditar los hechos constitutivos de su acción y en segundo lugar, es obligación de las juntas de conciliación y arbitraje, examinar la procedencia de la acción, independientemente de las excepciones opuestas; así lo ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir los criterios que enseguida se precisan:

"Es el actor a quien corresponde probar los hechos -- constitutivos de su acción, pues en la comprobación de tales -- hechos se ha de apoyar el juzgador para determinar si son suficientes para acreditar la procedencia de la acción ejercitada".

Amparo directo No. 6494/76. J. Guadalupe Alonso Avila-
25 de julio de 1977.

"ACCION, PROCEDENCIA DE LA, OBLIGACION DE LA JUNTA DE -- EXAMINARLA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.- -- Las juntas de conciliación y arbitraje tienen obligación, conforme a la ley, de examinar la acción deducida y las excepciones opuestas, y si encuentran que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, deben absolver, pese a que sean inadecuadas, las excepciones opuestas".

Tesis de Jurisprudencia.- Informe 1981.- Cuarta sala,
pág. 9.

Por lo anterior, se deduce que el actor esta obligado a acreditar los hechos constitutivos de la acción intentada y la procedencia de la misma.

2. En este inciso del presente trabajo se va a estudiar a quien corresponde la carga de la prueba, a partir de las excepciones opuestas.

a).- CUANDO SE OPONE LA EXCEPCION DE DESPIDO CON CAUSA JUSTIFICADA, CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL DEMANDADO.

Si un patrón al comparecer a juicio se excepciona diciendo que rescindió el contrato de trabajo del actor con causa justificada, es decir con base en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o con fundamento en cualquiera de los artículos que regulan causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, respecto de trabajos especiales, toca al trabajador probar tan sólo la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón; mientras que a este último corresponde demostrar el abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido criterio jurisprudencial al respecto, al decir.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión de contrato de trabajo."

Jurisprudencia: Tesis 65, Apéndice 1975, quinta parte, Cuarta Sala, pág. 74 y 75.

b).- CUANDO SE OPONE LA EXCEPCION DE PAGO, LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL DEMANDADO.

De conformidad con el artículo 784 Fracción IX, X, XI- y XII de la Ley Federal del Trabajo, si el patrón al contestar la demanda opone la excepción de pago, es decir manifiesta haber ya cumplido con la obligación que le reclama el trabajador, corresponde al demandado acreditarlo.

El que paga tiene los comprobantes relativos en su poder, por lo cual la prueba idonea lo es la prueba documental, - sin perjuicio de la confesional o reina de las pruebas.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dicho:

"EXCEPCION DE PAGO.- Si contra la reclamación de pago de vacaciones, fondo de ahorro y otras prestaciones, el demandado se limita a oponer como excepción que las pagó, la Junta debe limitarse a examinar si esa excepción fué probada, resultando incongruente absolver al demandado aduciendo que la reclamación fué imprecisa, cuando éste no la estimó así."

Amparo Directo 8080/1962. Resuelto el 27 de junio de 1963.- Unanimidad de 5 votos. Miguel Ramos. Ponente: Manuel-Yáñez Ruíz. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete. Cuarta Sala. Boletín 1963, pág. 269.

"SALARIOS PRUEBA DE SU PAGO.- Corresponde al patrono la obligación de probar que han sido cubiertas las prestaciones que establece la ley en favor de los trabajadores, ya que aquél es quien tiene en su poder los recibos o documentos que acreditan los pagos efectuados."

Jurisprudencia 162, Quinta Epoca. página 152. Sección-Primera. Volumen 4a. Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 - 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (Apéndice al-Tomo CXVIII), se publicó con el mismo título núm. 982, pág.1794

"SALARIO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Es el patrón a - - quien corresponde la carga de probar el salario, por poseer los medios para justificar tanto su pago como la cantidad, ya sea - por medio de recibos, nóminas o listas de raya y, en algunos ex-tremos, por los demás medios de prueba siempre que resulten ido-neos para acreditar esos extremos."

Amparo Directo 5295/66. Susana Pérez Abascal y Manuel-Abascal. Resuelto el 29 de junio de 1967. Unanimidad 4 votos.- Ponente: Angel Carbajal. 4a. Sala. Sexta Epoca. Volumen CXX,- quinta parte pág. 26.

"PAGO, EXCEPCION DE, NO ACREDITADA.- Si la demandada - opuso la excepción de pago y dejó de acreditar que los sueldos- y las horas extras cuyo pago demandan los trabajadores les ha-bían sido cubiertos a éstos, el laudo por el que la junta res-ponsable condena al cumplimiento de dichas prestaciones es le-gal, esto es, no es violatorio de garantías."

Amparo Directo 5602/79. Ferrocarriles Nacionales de - México. Resuelto el 7 de febrero de 1980. Unanimidad de 4 vo-tos. Ponente; David Franco Rodríguez. Secretario, Salvador Teje-da Cerda.

c).- CUANDO SE OPONE LA EXCEPCION DE OSCURIDAD DE LA DEMANDA,- LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL DEMANDADO.

Siempre se ha considerado que la excepción de inepto - libelo no esta sujeta a prueba, puesto que las circunstancias -

en que se basa la misma, constan en el escrito o comparencia inicial, sin embargo considero que en el caso de que no se oponga esta excepción y se integre una litis anormal, es decir, en que no estan debidamente precisados los puntos sujetos a debate el juzgador a pesar de que necesita entrar al estudio del fondo del negocio, puede ocurrir que las omisiones del actor haya sido corregidos por el propio demandado, en efecto, puede ocurrir que ante una demanda obscura se oponga la excepción de pago, lo que obliga a la Junta a estudiar esta excepción dada la mecánica de la carga de la prueba, por ello creemos que aparte de precisar los hechos por los cuales se considera que una demanda es obscura, hay que indicar que se ofrece como prueba lo actuado en la diligencia de demanda y excepciones para que la Junta tome en consideración y estudie lo actuado en dicha diligencia, relacionado con los hechos planteados en la excepción.

Si bien es cierto que en materia obrera las pruebas deben ser apreciadas en conciencia y no existe taxación alguna respecto de la prueba denominada instrumental de actuaciones, también es cierto que estando debidamente ofrecida esa prueba, la Junta por ninguna circunstancia podrá dejar de estudiar dicha excepción.

La obscuridad de la demanda esta sujeta a una valoración, por lo cual es importante insistir en ella al contestar la demanda, al ofrecer prueba y al producir alegatos.

Una de las características de la excepción de obscuridad de la demanda, es que de hecho la litis queda integrada con lo que manifiesta el actor en su demanda o comparencia inicial y con la manifestación del demandado en el sentido de que no se puede contestar esos hechos por carecer los mismos de precisión, al no indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron, por lo cual, de una manera sui generis -

y en forma por demás irregular, queda integrada la litis, ya - que la Junta debe resolver, apreciando en conciencia el escrito de demanda y si considera que el mismo, porque se supone que -- confesó tácitamente los hechos de la demanda al no haberla con-- testado en forma adecuada y en el caso contrario se considera - que la demanda es oscura; se debe absolver el demandado porque de otra forma quedaría en completo estado de indefensión. -

De ahí que es obligación de los abogados postulantes - revisar cuidadosamente la forma en que plantean sus demandas, - procurando indicar con precisión las características del contra-- to de trabajo, o sea, la naturaleza del contrato, el término -- del mismo, el horario, salario, categoría, sus prestaciones, -- etc., e indicando las circunstancias de tiempo modo y lugar en-- que ocurrieron los hechos fundatorios de su acción.

La Corte ha opinado en relación con esto al resolver - un juicio de amparo, pero refiriéndose a los artículos 440 y - 512 de la Ley de 1931, correlativos de los artículos 687 y 878-- de la Ley de 1980.

"DEMANDA Y PROMOCIONES EN DERECHO DEL TRABAJO.- Los - Artículos 440 y 512 de la Ley Federal del trabajo, enuncian el principio básico que rige el procedimiento laboral, requiriendo a las partes que sus gestiones, así como las demandas y las re -- pectivas contestaciones, deben ser claras, precisando los pun-- tos petitorios y los fundamentos que tengan para formular la pe -- tición y obligan a los demandados a referirse a todos y cada -- uno de los hechos afirmados por los actores, expresando si son -- ciertos o no y, en su caso, manifestando la forma en que hayan -- acontecido. Estas disposiciones fundamentales del derecho labo -- ral, obedecen al principio de lealtad procesal o buena fe de -- las partes, quienes están obligados a comportarse con veracidad al formular sus peticiones, a efecto de que el proceso se desa--

rolle normalmente y las juntas de conciliación y arbitraje, - por su propia naturaleza de tribunales tripartitas, puedan darse perfecta cuenta de las cuestiones debatidas por las mismas - partes y pronunciar así la decisión en la forma que autoriza -- el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, que permita resolver los juicios de trabajo a verdad sabida y en consecuencia, lo que no puede realizarse si las partes actúan con malicia alterando u ocultando las situaciones verdaderas que originen el conflicto."

Amparo Directo 7940/58. Guadalupe G. de Camarena, fallado el 6 de octubre de 1960. 4a. Sala. Informe 1960. pág. 20.

d).- MODALIDADES QUE SE PRESENTAN CUANDO SE OPONE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION

Cuando se opone esta excepción para poder determinar a quien corresponde la carga de la prueba, es necesario se observen las modalidades siguientes:

I.- La carga de la prueba corresponde al trabajador, cuando el patrón afirma que tuvo conocimiento del hecho que determinó la rescisión del contrato de trabajo en una fecha y el trabajador afirma que lo tuvo en fecha anterior.

II.- La carga de la prueba corresponde al patrón, cuando afirma que despidió al trabajador con fecha anterior a la que éste señala y precisa que opero la prescripción por no haberse presentado la demanda en el término de ley.

III.- La excepción de prescripción, cuyo nacimiento consta en la propia demanda, debe ser probada por aquel que la hace valer.

Ninguno de los tres casos que hemos enunciado plantea problema alguno, respecto de a quien corresponde la carga - --- de la prueba.

Para que pueda correr el término prescriptivo en contra de un trabajador es necesario que el mismo tenga conocimiento que ya ha sido despedido o bien que se le ha aplicado una disciplina, puesto que si ignora que le ha sido aplicada alguna sanción, difícilmente puede correr la prescripción en su contra. - En igual forma el patrón no puede dar por terminada la relación de trabajo del actor mientras no determine la conducta que el - trabajador haya realizado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con este punto, sostiene:

"DESPIDO, PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA -- EFECTUAR EL.- El derecho del patrón para efectuar el despido - de un trabajador, comienza a correr cuando concluye la investigación o investigaciones que sean indispensables efectuar para determinar la responsabilidad en que tal trabajador haya incurrido."

Amparo Directo 4293/70. Guillermina Castillo Cruz. Resuelto el 19 de febrero de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López. S. J. F., Séptima Época, Volumen - 26, Quinta Parte, Pág. 17. 4a. Sala.

Es muy importante que al momento en que se planteen -- excepciones se señalen los hechos constitutivos de las mismas, -- para el efecto de que el trabajador en su caso destruya esos -- hechos, expresando los motivos por los cuales no deben ser tomados en consideración, entre los que se cuentan los que se refieren a la prescripción.

En efecto, puede ocurrir que al contestarse una de -- manda se oponga la excepción de rescisión por causa justificada, por haber realizado el trabajador cualquiera de los supuestos -- a que se refieren las causales de rescisión pero dicha terminación de la relación de trabajo pudo haber sido extemporanea, -- caso en el cual procede que el demandado al controvertir los -- hechos relativos a tal terminación, pida que se declare que ope -- ro la prescripción, hecho en que a él le corresponde la carga -- de la prueba.

En relación con esta excepción la Suprema Corte ha emi -- tido diversos criterios, veamos algunos:

Existe Jurisprudencia en relación con los artículos -- 329 y 330 de la Ley de 1931, correlativos de los artículos 516- -- y 517 de la actual Ley.

"PRESCRIPCION.- La lectura de los artículos 329 y 330 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, indica, sin dejar lugar a dudas, que la prescripción corre desde el momento en que la parte interesada puede acudir a los tribunales, deduciendo la acción correspondiente."

Jurisprudencia: Apéndice 1975, quinta parte, 4a. Salas -- tesis 172, pág. 168.

Vaya ahora una tesis relacionada con los artículos -- 517 y 51 de la Ley de la Materia.

"PRESCRIPCION DE LA ACCION RESCISORIA, INICIO DEL COM -- PUTO DEL TERMINO DE LA. -- Si el trabajador demanda la rescisi -- sión de su contrato de trabajo, con apoyo en las causales pre -- vistas en las fracciones II, IX del artículo 51 de la Ley Fede -- ral del Trabajo, esto es, por haber incurrido el patrón en fal -- tas de probidad, el término de la prescripción para ejercitar -- tal acción, de acuerdo con la fracción II del artículo 517 de --

la propia ley, empieza a correr en la fecha en que se realiza el hecho de asignarle un trabajo inferior a su categoría."

Amparo Directo 3051/77. Abel David Moreno Montes. Resuelto el 5 de abril de 1978. Unanimidad 4 votos.

"RIESGOS PROFESIONALES, INDEMNIZACION POR PRESCRIPCION.- La responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo no se basa en el accidente mismo, sino en sus consecuencias posteriores que acarrea una incapacidad. Así pues, mientras no se determine de un modo preciso la situación en que que de un trabajador a consecuencia de un accidente sufrido, no puede definirse la gravedad del mismo y por tanto, no puede saberse el grado de incapacidad que le produjo el accidente y, consecuentemente, no podrá comenzar ni correr la prescripción en su contra para los efectos de reclamar el pago de la indemnización correspondiente."

Ejecutoria: Boletín núm. 26, febrero 1976, 4a. Sala - pág. 52.- A. D. 4989/75. Instituto Mexicano del Seguro Social. Resuelto el 9 de febrero de 1976. Unanimidad.

PRECEDENTES: A.D. 3328/74. Petroleos Mexicanos. Resuelto el 31 de octubre de 1974. Unanimidad.

A.D. 216/73. Jesús Gil Martínez. Resuelto el 13 de abril de 1973. Unanimidad.

"PRESCRIPCION, INTERRUPCION DE LA.- La prescripción en materia de trabajo se interrumpe por la sola presentación de la demanda o escrito inicial independientemente de que se notifique o no al demandado; pues este acto no depende de la voluntad del actor y no sería justo que la omisión en que incurrie-

ran las autoridades redundara en perjuicio de aquel."

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, 4a. Sala, tesis 175, pág. 170 y 171.

e).- CUANDO EL DEMANDADO OPONE LA EXCEPCION DE COSA JUZGADA, - LE CORRESPONDE AL MISMO ACREDITARLA.

La excepción de cosa juzgada debe ser debidamente razonada antes de interponerla, porque solo en muy pocas ocasiones puede proceder la misma, dada la brevedad de los términos para intentar las acciones derivadas de las normas sustantivas del derecho laboral; en primer término debe analizarse si entre el caso planteado y el caso ya resuelto existe una identidad -- respecto de las cosas, de las causas, de las personas y de la ca lidad con que ellas intervinieron en la anterior controversia.

Si no hay concordancia entre ninguno de estos elementos, debe uno de abstenerse de oponer esta excepción, aún cuando la diferencia consiste en cualquiera de uno de estos cuatro elementos, debido a que necesita haber identidad total entre -- los mismos.

Al oponerse esta excepción se debe indicar que Junta -- fue la que resolvió la primera controversia, en que fecha, -- transcribiendo los respectivos puntos resolutivos y por supuesto se deben dar los nombres de las partes y el anterior objeto de la misma.

Esta excepción como dijimos antes es de carácter limitativo y solo puede oponerse en muy contados casos, como lo son principalmente, en los relativos a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

La Corte ha emitido las siguientes opiniones:

"COSA JUZGADA.- No existe cosa juzgada, cuando se es ta en presencia del ejercicio de derechos aducidos por terceros, que no han litigado y a quienes, por ésta razón, no puede afectarles lo decidido en una sentencia dictada en un juicio - en que no han sido partes."

Jurisprudencia 124, Quinta época, pág. 402, Sección - primera, Volumen 3a. Sala, Apéndice de Jurisprudencia de 1917- a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (apéndice- al tomo CXVIII), se publicó con el mismo título. No. 305 pág.- 571.

"COSA JUZGADA.- Para que la sentencia ejecutoria - - dictada en un juicio, surta efectos de cosa juzgada en diverso juicio, es necesario que haya resuelto el mismo fondo substan- cial controvertido nuevamente en el juicio donde se opone la - excepción perentoria. Para ello es necesario que concurren -- identidad en las cosas, en las causas, en las personas y en -- las calidades con que éstas intervinieron."

Jurisprudencia: 125 (Sexta Epoca), pág. 402. Sección- primera, volumen 3a. Sala.- Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965.

"COSA JUZGADA, ALCANCE DE LA.- La autoridad de la co sa juzgada, emanada de una sentencia ejecutoria, únicamente -- puede oponerse frente a quienes fueron partes en el litigio en que aquella se dictó y no frente a terceros extraños, a quie- nes no puede causar perjuicios, por no habérseles oído en de- fensa en la contienda."

Amparo Directo 4694/62. Juan Celada Salmón.- Resuel-

to el 20 de abril de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: - Mariano Ramírez Vázquez. 3a. Sala. Sexta Epoca. Volumen LXXXII. cuarta parte pág. 68.

"COSA JUZGADA, CUANDO EXISTE.- Para que haya cosa - juzgada es necesario que se haya hecho un pronunciamiento de - derecho entre las mismas partes, sobre las mismas acciones, la misma cosa y la misma causa de pedir; por tanto, debe existir- identidad de partes, identidad de cosa u objeto materia de los juicios de que se trate e identidad en la causa de pedir o hecho jurídico generador del derecho que se haga valer."

Amparo Directo 6087/63. Manuel Daniel León. Resuelto el 4 de junio de 1964, unanimidad de 4 votos. Ausente la Sra. Ministra Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Ponente: Adalberto - Padilla Ascencio. Srío. Lic. Reyes Robles. 4a. Sala. Boletín 1964. pág. 609.

"COSA JUZGADA. SE INTEGRA, ORDINARIAMENTE SOLO CON - LOS PUNTOS RESOLUTIVOS, SI ESTOS SON SUFICIENTEMENTE CLAROS Y - PRECISOS.- La motivación de una sentencia es útil para preci- sar aclarar lo que establecen los puntos resolutivos, pero no- puede nunca modificar o contrariar lo expresa y terminantemen- te decidido en tales puntos resolutivos. Esta sala ha susten- tado el criterio de que la cosa juzgada se integra sólo con el sentido de la parte propiamente decisoria de fallo, cuando és- ta es, en absoluto preciso y terminante acerca del contenido y de los alcances exactos de lo resuelto, aunque algunas afirma- ciones o argumentaciones de la parte considerativa de la ejecu- toria parezcan darle a la decisión otros alcances o una mayor- amplitud. Si los puntos resolutivos otorgan la protección - - constitucional dentro de ciertos límites, o para determinados- efectos y tales puntos son suficientemente claros y explícitos lo en ellos decidido debe prevalecer sobre las conclusiones a -

que podrían quizás conducir las argumentaciones de la ejecutoria."

Queja 165/64. González Zorilla y Salgado, S.C. febrero de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: José Luis Gutiérrez -- Gutiérrez. 2a. Sala.- Informe 1965. pág. 94.

Tesis que ha sentado precedente

"COSA JUZGADA, SI LOS PUNTOS RESOLUTIVOS DE LA SENTENCIA SON SUFICIENTEMENTE PRECISOS EN CUANTO AL CONTENIDO Y A -- LOS LIMITES DE LA DECISION, LA COSA JUZGADA SE INTEGRA SOLO -- CON LO ESTABLECIDO EN ELLOS Y NO CON LAS ARGUMENTACIONES O -- AFIRMACIONES QUE CONTENGAN LOS CONSIDERANDOS."- Queja 136/64.- Miguel R. Navarrete Flores, noviembre 27 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Pedro Guerrero Martínez. Srio. Lic. Jesús Toral Moreno. 2a. Sala.- Informe 1964. pág. 76.

f).- CUANDO SE OPONGA LA EXCEPCION DE ABANDONO DE TRABAJO, LA CARGA DE PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON.

El abandono de trabajo no es la simple falta de asistencia a las labores, sino la ausencia del trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para talefecto haya hecho o la circunstancia de que ya esta prestando sus servicios en otra parte.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos dice:- "Que abandono de trabajo, no es lo mismo que faltas de asistencia del trabajador. El abandono como causal de terminación -- del contrato individual de trabajo, no puede, ni debe estimarse en su sentido genérico, pues tal término puede tener diversas acepciones específicas y la única concreta de terminación es el abandono que implica ruptura voluntaria del contrato por

parte del trabajador, o sea, por expresa manifestación del mismo o por hechos evidentes que hagan presumir la tácita aceptación de la terminación del contrato."

D-3361/53/1, Teresa Torres Bravo, 18 de octubre de 1954.

De lo que se desprende que el patrón debe acreditar que el trabajador ha dejado de realizar sin causa justificada el trabajo para el cual esta contratado, probando en esta forma una abstención del trabajador.

Cuando al contestarse la demanda, se excepciona el patrón diciendo que el obrero abandonó el trabajo, debe precisar que dicho abandono lo realizó para irse a trabajar a otro lugar, o porque así lo manifestó el propio trabajador.

Asimismo se debe distinguir que si se opone la excepción de abandono de trabajo, no debe confundirse con la excepción de rescisión del contrato de trabajo por más de tres faltas sin causa justificada en un lapso de treinta días, ya que en el primer caso se trata de una terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y en el segundo caso, es una rescisión del contrato practicada por el patrón.

Tampoco debe confundirse la excepción de abandono de trabajo con la negativa del despido, porque el abandono de trabajo es un acto que debe probarse por el patrón, en tanto que la negativa del despido solo en los casos de reinversión de la carga de la prueba debe acreditarla el actor.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido a este respecto diversos criterios:

"ABANDONO DE TRABAJO.- Cuando el abandono de trabajo se hace valer como excepción contra la acción de pago de indemnización por despido injustificado, implica la afirmación por parte del patrón de que fué el trabajador quien rescindió el contrato de trabajo, al abstenerse de cumplir las obligaciones contraídas en el mismo, especialmente la de prestar el servicio convenido, más no significa que fué el propio patrón quien dió por terminada la relación láboral en virtud del abandono del trabajo por su empleado."

Directo 504/59. Isauro Rivera Carreto. Resuelto el 25 de agosto de 1960, por unanimidad de 5 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete. 4a. Sala. Boletín 1960, pág. 575.

"ABANDONO DEL TRABAJO.- No es exacto que cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y afirma que éste abandonó el trabajo, corresponde a dicho trabajador la prueba de haber sido despedido, pues la jurisprudencia constante de la Suprema Corte ha establecido que la carga de probar el abandono recae en el patrón."

Directo 5894/61. Contratistas Unidos Mexicanos, S.A. Resuelto el 27 de junio de 1963, por unanimidad de 5 votos. ponente: Manuel Yáñez Ruíz. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete. 4a. Sala. Boletín 1963. pág. 267.

"ABANDONO DEL TRABAJO.- Como causa de rescisión del contrato de trabajo. El llamado abandono del trabajo debe entenderse como el hecho de que el trabajador que se encuentra prestando sus servicios en un lugar y momento determinado, deje de hacerlo y se retire del centro del trabajo sin ninguna causa justificada, o bien que deje de prestar el servicio contratado con la intención de dar por rescindido el contrato de-

trabajo, lo que no debe confundirse con las cuatro faltas a -- sus labores en el lapso de un mes, sin permiso del patrón y -- sin causa justificada, a que se refiere la fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, ya se ha resuelto que la afirmación de un trabajador de haber sido despedido en determinada fecha se presume cierta, salvo -- prueba en contrario, por lo que el patrón no puede invocar como causa justificada para haberlo despedido con posterioridad, la consistente en que faltó al trabajo los días siguientes a -- la fecha en que afirmó haber sido despedido."

Amparo Directo 6477/62. Laboratorios Infam, S.A. -- Resuelto el 18 de marzo de 1963, por unanimidad de 5 votos. Ponente: Yáñez Ruíz. Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete. 4a. Sala Boletín 1963, pág. 149.

"ABANDONO DEL TRABAJO.- Debe probarlo el patrón. -- Cuando el patrón demandado contesta la demanda negando haber -- despedido al trabajador y afirmando que éste abandonó el trabajo, toca a él la prueba de su afirmación y no al actor la de -- separación."

Amparo Directo 3693/58. Francisco Luna Luna. Resuelto el 20 de febrero de 1959, por unanimidad de 5 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. Srío Lic. Rafael Pérez Miravete. -- 4a. Sala. Boletín 1959. pág. 185.

"ABANDONO DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Co -- rresponde exclusivamente a la parte patronal la carga de probar el abandono del trabajo."

Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965. Quinta Parte. -- Tesis 1. pág. 15.

g).- CUANDO EL DEMANDADO HAGA VALER ALGUNA EXCEPCION DERIVADA DE LA LEY O DEL CONTRATO DE TRABAJO, CORRESPONDE AL MISMO LA CARGA DE LA PRUEBA.

Las excepciones derivadas del contrato de trabajo, corresponde al patrón acreditarla; por ejemplo tenemos los siguientes casos:

I.- Al patrón le corresponde la carga de la prueba para acreditar que tiene suscrito contrato de trabajo, en el cual se encuentra pactada la cláusula de exclusión y de que recibió aviso del sindicato la petición de rescindirle a determinado trabajador su contrato de trabajo, en cumplimiento a dicha cláusula.

II.- Al patrón le corresponde acreditar que se agotó la materia o que se realizó la obra para la cual se contrató a un trabajador por tiempo determinado.

Corresponde al patrón, justificar que la rescisión del contrato de trabajo que hace valer se encuentra regulada en la ley o pactada en el contrato de trabajo y que además se cumplieron con los requisitos establecidos en la propia ley o en el contrato de trabajo.

3.- LA CARGA DE LA PRUEBA EN RELACION A LAS DEFENSAS.

Tratándose de la defensa consistente en la negativa del despido, existe el principio jurídico de que el que afirma debe probar; y consistiendo las defensas en la negativa del derecho, se entiende que en todos los casos el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción, pero la Suprema Corte sostiene que en virtud de que el patrón la mayoría de las veces despide al trabajador en privado y sin que este presente

algún testigo, ha señalado las siguientes cuatro modalidades:

a).- La carga de la prueba corresponde al patrón, -- cuando niega haber despedido al trabajador, pero no ofrece -- reinstalarlo en su trabajo.

Cuando un patrón niega el despido y no ofrece la reins talación, se considera que obra de mala fe, puesto que pretende dar por terminada la relación de trabajo, por lo que y derivada de esta presunción, le corresponde probar que el trabajador -- abandono sus labores o que fue despedido con causa justificada.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostiene la siguiente tesis.

"DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA.- La Cuarta Sala de la - Suprema Corte ha sostenido el criterio de que si el patrón niega el despido alegado por el trabajador y ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que se desempeñaba, se surte el efecto normal del principio de derecho que establece que el que -- afirma esta obligado a probar y en tal caso el obrero que alega el despido tiene que probarlo. Pero cuando no existe el aludido ofrecimiento de trabajo la carga de la prueba corresponde al patrón, porque el despido se efectúa generalmente en privado, - sin testigos y entonces basta al trabajador probar la relación-laboral y que ya no está trabajando, porque en este último caso el patrón alega en realidad un abandono de trabajo o rescisión-justificada que esta obligado a probar."

Amparo Directo 5454/62. Francisco Muñoz Juárez. Resuel to el 12 de julio de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: - Manuel Yáñez Ruíz. 4a. Sala.- Sexta Epoca. Volumen CII. Quinta- parte pág. 39.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA.- En los casos de despido, corresponde al patrón probar el abandono del trabajo o la causa justa que tuvo para despedir y si se limita a negar el despido, debe estimarse que su contestación es deficiente, lo que le imposibilita legalmente a que se atiendan --- pruebas de su parte relativas a hechos que no estableció en su contestación, salvo las relativas a la demostración de la --- inexistencia del despido, no debiendo alterarse la carga de la prueba en perjuicio del actor."

Amparo Directo 3696/63. Jesús Delgado Robles. Abril 21 de 1966. Unanimidad 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. Sala.- Sexta Epoca, Volumen CVI, Quinta parte pág 12.

Ahora bien, de conformidad con el contenido de la fracción IV del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, es el patrón quien esta obligado a probar las causas de rescisión de la relación de trabajo; por esta razón es correcto el criterio que al efecto sustenta la Corte.

b).- La carga de la prueba corresponde al trabajador, cuando el patrón niega el despido y ofrece reinstalar al actor en los mismos términos y condiciones en que éste afirma se encontraba establecida la relación de trabajo.

En este caso se considera que el patrón obra de buena fe, puesto que pretende que la relación de trabajo continúe normalmente y por lo mismo la carga de la prueba corresponde al trabajador.

Por lo tanto para que se integre la defensa en materia laboral deberán necesariamente darse los siguientes requisitos:

a).- Se debe negar el despido.

b).- Se debe ofrecer el trabajo en la misma forma y -
términos propuestos por el actor.

Puesto que si no estaremos en presencia de una excep-
ción de abandono de trabajo.

La Corte, en relación con este punto sostiene el si- -
guiente criterio.

"DESPIDO INJUSTIFICADO, CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE -
OFRECE EL TRABAJO.- Cuando un trabajador demanda a la empresa-
por despido injustificado y ésta ofrece al actor el trabajo en-
las mismas condiciones en que lo desempeñaba, si dicho trabaja-
dor estima que el trabajo no se le ofrece en dichas condiciones
y la empresa prueba lo contrario, opera la inversión de la prue-
ba y corresponde al actor acreditar el despido."

Amparo Directo 7072/64. Manuel Sesma. Abril 27 de - -
1966. Unanimidad 4 votos. Ponente: Angel Carbajal. 4a. Sala -
Sexta Epoca, volumen CVI. Quinta parte. pág. 12.

A este respecto, considero que el criterio de la Supre-
ma Corte de Justicia de la Nación, es correcto, ya que el ofre-
cimiento al actor del trabajo, es de buena fe, por ofrecerse en
las mismas condiciones señaladas por el trabajador, por lo que
si la parte actora considera que el trabajo no se ofreció en di-
chas condiciones y el demandado prueba lo contrario, al actor -
corresponde la carga de la prueba.

c).- La carga de la prueba corresponde al patrón, - - cuando niega el despido y ofrece reinstalar al trabajador, variando cualquiera de los elementos del contrato de trabajo, controvirtiendo cualquiera de los hechos que se refieran a la relación de trabajo.

En este caso la Corte ha sostenido que no se reinvier-te la carga de la prueba, por existir la presunción de que el patrón obra de mala fe, al momento en que controvierte cualquiera de los elementos de una relación de trabajo, ya sea porque niegue la categoría, salario, horario o cualquiera otra modalidad pactada en el contrato de trabajo, en este caso el propio patrón señala sus propias condiciones bajo las cuales debe ser reinstalado el trabajador.

La opinión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es la siguiente:

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON CONTROVIERTE EL SALARIO.- Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, - ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo; por tanto, cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones, pero si el patrón niega el despido, controvierte el salario y ofrece el trabajo y no llega a -- probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba, debe estimarse que el ofrecimiento de trabajo no se hizo en los mismos - términos y condiciones en que se venía desempeñando."

Amparo Directo 4096/74. Concepción Rodríguez Sánchez.-
16 de enero de 1975. Unanimidad 4 votos. Ponente: Ma. Cristina
Salmorán de Tamayo. Precedentes.

VOL. CXXXI, Quinta parte, pág. 12

VOL. CXXXII, Quinta parte, pág. 11

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN -
CASO SE:- El ofrecimiento hecho por el patrón de reinstalar al
trabajador que reclama el cumplimiento de su contrato, sólo tie
ne como el que pase al actor la carga de la prueba sobre el des
pido alegado y el que dejen de correr los salarios caídos co- -
rrespondientes, cuando se ofrezca seguir cumpliendo el contrato
de trabajo en los términos exigidos por el trabajador, más no -
cuando se ofrezca que éste regrese a sus labores en las condi-
ciones pretendidas por el patrón y que no fueron las que real-
mente se pactaron. Consecuentemente, debe concluirse que al no
haber ofrecido el patrón el trabajo al actor en las mismas con-
diciones y términos en que lo venía haciendo no se reinvertió -
la carga de la prueba y por lo tanto correspondió a la demanda
a acreditar el abandono".

Amparo Directo 7972/65. Rutilo Contreras Ceja. 21 de
julio de 1966. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Adalberto Padilla
Ascencio. 4a. Sala. Sexta Época. Volumen CIX, Quinta parte,
pág. 35.

d).- La carga de la prueba corresponde al patrón, - -
cuando habiéndose aceptado la reinstalación del trabajador en -
la forma que éste lo propuso, el patrón no cumple con dicha - -
reinstalación.

En este caso nos encontramos con que el patrón, que me-
diante el ofrecimiento del trabajo y la negativa del despido, -

obtiene que se fije día y hora para la celebración de la diligencia de reinstalación y llegado el momento de reinstalar al actor, por diversos motivos no lo hace, tiene la obligación de probar el abandono de trabajo, ya que la carga de la prueba no se reinvierte porque la presunción de buena fe que había nacido a su favor queda destruida por su conducta posterior.

A partir de lo expuesto, se desprende que la conducta procesal de una de las partes, en este caso el patrón, da lugar a que integrada la litis y fijada la carga de la prueba, regrese al demandado por su manifestación de no reinstalar al actor.

También la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido opinión al respecto.

"DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Cuando la parte demandada niega el despido del actor y ofrece reponerlo en el empleo, éste acepta y se señala fecha y hora para la diligencia de reinstalación, quedando enterada la empresa y al pretenderse practicar tal diligencia el personal de la demandada no permite el acceso al actuario comisionado para el efecto, ni al actor, al centro de trabajo, resulta que tal actitud hace nugatorio el ofrecimiento de trabajo al actor y, por tanto, no corresponde a éste la carga de la prueba del despido, toda vez que no se cumplieron los elementos fundamentales para hacer efectivo el apercibimiento."

Amparo Directo 4512/1966. Alfonso Reyes Artega. Enero 30 de 1967. Unanimidad 4 votos. Ponente: Raúl Castellano. - - 4a. Sala. Informe 1967. pág. 27.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, CUANDO EL PATRON OFRECE LA REINSTALACION Y NO LA CUMPLE.- No basta con que el patrón ofrezca readmitir al trabajador nuevamente en su puesto para --

que la carga de la prueba del despido corresponda a éste, si de las actuaciones procesales consta que cuando se trató de reponerlo no fué admitido, ya que, en ese caso, debe entenderse que el trabajador en realidad resultó separado de su puesto y, por lo tanto, a él no le corresponde la carga de probar el despido de que fué objeto, ya que, a partir de la negativa del patrón - la Junta debe fijar una nueva litis, pues la controversia no se concreta ya a la separación inicial, sino a la que provino después de la pretendida reinstalación del trabajador."

Amparo Directo 4356/65. Serafín Canto Rodríguez y --- otros. Agosto 11 de 1966. Unanimidad de 5 votos. Ponente: - Angel Carbajal. 4a. Sala: Sexta Epoca, volumen CX, Quinta parte, pág. 13.

Considero que el criterio de la Corte en este espectro es correcto, sobre todo para evitar que los patrones incurran en esta conducta que lo que realmente es: una burla sangrienta.

g).- LA CARGA DE LA PRUEBA EN LOS CASOS EN QUE CORRESPONDE AL ACTOR.

En este inciso se precisarán aquellos casos en los que la carga de la prueba corresponde al actor, sirviendo de apoyos los criterios que al respecto ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

1. Al trabajador le corresponde acreditar la existencia de un derecho preferente al de otro trabajador para ocupar un puesto cuando el patrón lo niega.

"ESCALAFON, DERECHOS DE.- Si para el reacondo de un trabajador disponible se crea un puesto con una denominación --

específica y con el salario que ha venido disfrutando el trabajador para reacomodarlo, las personas que pretendan la asignación en dicho puesto, deben demostrar primero, que se trata de un puesto que corresponde a su ramo o especialidad, segundo, -- que de acuerdo con el escalafón vigente les corresponde el -- ascenso; y tercero, que tienen mejores derechos para ser nombrados en él. Si no justifican estos tres extremos, es inconcluso que la creación de un puesto de tal naturaleza no es contrario a lo que dispone el contrato colectivo y el reglamento de escalafón si se ha previsto esta posibilidad y se hace una asignación en función de ella."

Amparo Directo 6049/1958. Julián Tabache Colman. Resuelto el 29 de enero de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente Angel Carbajal, Srío. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca. -- 4a. Sala.- Boletín 1960. pág. 89.

2. Al trabajador le corresponde acreditar la naturaleza de las labores, cuando reclama la expedición del contrato de trabajo por tiempo indefinido.

"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO. Corresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las labores cuando reclama la expedición del."

Jurisprudencia 4a. Sala.- Informe 1966. pág. 15.

3. Al trabajador le corresponde acreditar que subsiste la materia de trabajo para el cual fué contratado por tiempo determinado.

"PRORROGA DEL CONTRATO, CUANDO SE PROBO LA SUBSISTENCIA DE LA MATERIA DEL TRABAJO, AUNQUE EL PUESTO TEMPORAL ESTE OCUPADO POR UN TRABAJADOR DE PLANTA, PROCEDE LA.- Si un traba-

jador ejercita la acción de prórroga de su contrato temporal y demuestra la subsistencia de la materia del trabajo y que el -- mismo puesto temporal que él desempeñaba lo ocupa un trabajador de planta, no se trata de establecer preferencia de derechos -- entre dichos trabajadores, sino el derecho que tiene un trabajador temporal a que se prorrogue su contrato, cuando prueba la - subsistencia de la materia de trabajo."

Amparo Directo 3757/74. Alhelí Chong Chang. Resuelto el 7 de febrero de 1975. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

"PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, NO SE REQUIERE NUEVA PROPOSICION TRATANDOSE DE.- Conforme al artículo 39 de la - Ley Federal del Trabajo en vigor, si vencido el término que se hubiera fijado para la vigencia de un contrato de trabajo subsiste la materia de este, la relación laboral se prorrogará por el tiempo que perdure dicha circunstancia, sin necesidad de nueva solicitud de la empresa o proposición del sindicato, pues la hecha con anterioridad debe estimarse prorrogada en los mismos términos."

Amparo Directo 2868/73. Evelia Sánchez Cruz. Resuelto el 10 de octubre de 1973. Unanimidad de 5 votos. Ponente:-- Ramón Canedo Aldrete. Séptima Epoca. Volumen 54, quinta parte-- pág. 13.

4. Al trabajador le corresponde la carga de la prueba para acreditar que reúne los requisitos necesarios para obtener un puesto de planta.

"PUESTOS DE PLANTA, REQUISITOS PARA OBTENER.- No debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dura la materia del trabajo y las-

causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquel se satisface con la prórroga del contrato en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, ésta requiere la demostración: 1o.- De que existe la vacante; 2o.- De que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores; y 3o.- De que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso."

Amparo Directo 737/1963. José Ramos Figueroa y Coagraviados. Resuelto el 8 de julio de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. 4a. Sala Sexta Epoca. Volumen XCVII, quinta parte, pág. 51.

5. La carga de la prueba corresponde al trabajador para acreditar la existencia de la relación de trabajo.

Cuando el patrón al contestar una demanda interpuesta en su contra, niega la relación de trabajo, automáticamente le hecha la carga de la prueba al actor, quien está obligado a demostrar la existencia de la relación de trabajo, en estos términos lo ha definido la Corte.

"CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.- Cuando un trabajador demanda prestaciones que hace derivar del contrato de trabajo y el demandado niega la existencia de la relación laboral, corresponde al reclamante probar esa relación por ser uno de los elementos constitutivos de su acción; pero basta que acredite que trabaja en el taller del demandado, para que se establezca la presunción de que desarrollada las labores en beneficio de éste y, por lo mismo, que existía relación de trabajo entre las partes, correspondiendo en este caso al demandado destruir la presunción mediante prueba directa y fehaciente."

Amparo Directo 462/60. Otilio Vergara Franco. Resuelto el 20 de octubre de 1950. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

"RELACION OBRERO PATRONAL, NEGATIVA DE LA, COMO UNICA-EXCEPCION. EFECTO DE SU COMPROBACION POR EL TRABAJADOR.- En los juicios laborales, en los cuales el patrón demandado opone como única excepción la negativa de la relación obrero patronal -- de esta defensa depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones reclamadas por el actor, ya que éstas no son particularmente cuestionadas; por lo tanto si la mencionada relación de trabajo es probada por el trabajador; como consecuencia necesaria, la Junta de Conciliación y Arbitraje, del conocimiento, debe de condenar al pago de todas aquellas prestaciones hechas valer en la demanda, que sean procedentes de acuerdo con el contrato respectivo y la Ley Federal del Trabajo, o con esta última a falta del primero."

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO DISTRITO..

Amparo Directo 118/74. Cervezas Moctezuma de Pachuca, S.A. 4 de septiembre de 1974. Ponente: Juan Manuel Brito Velázquez.

S.J.F., Séptima Epoca, Volumen 69, Sexta parte, pág. - 57.

Consideramos que basta que se acredite cualquiera de los requisitos que exige el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, para que se presuma acreditada la relación de trabajo, es decir que basta con acreditar la categoría, el horario o el salario, para que se tenga por acreditada. Teniendo derecho el actor a todo lo que reclamo en su escrito inicial de demanda y que se supone es cierto al no haber sido controvertido, siempre

y cuando este ajustado a los preceptos legales o cláusulas del contrato si existe en la empresa.

h).- LA INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

El principio rector de la carga de la prueba, consistente en que al actor corresponde acreditar los hechos constitutivos de su acción y al demandado los de sus excepciones; sufre una alteración en esta rama del derecho, en efecto, así lo ha definido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en ciertos casos, ya que esta institución opera en forma excepcional.

La inversión de la carga de la prueba; es la alteración de su orden natural de la aportación de las pruebas ante el órgano jurisdiccional, en virtud de la cual se atribuye en ciertos casos, señalados previamente, a alguna de las partes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha precisado en forma limitativa aquellos casos en los que procede la inversión de la carga de la prueba.

A manera de ejemplo, se mencionarán algunos de los criterios al respecto.

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Si bien es cierto que la sala del trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que en los juicios originados por el despido de un trabajador, corresponde al patrón, cuando admite que aquel le prestó servicios y que ya no se encuentra laborando, justificar la causa que tuvo para despedirlo o que abandonó el trabajo, también lo es que la indicada tesis no puede tener aplicación en casos en los que concurre la circunstancia de que el patrón negó el despido y ofreció el trabajo, sin que sea obstáculo para ello que el trabajador no deman-

de su reinstalación, sino el pago de tres meses de salarios por la separación de que se dijo objeto, ya que debe tenerse en cuenta que si el patrón no admite que haya rescindido unilateralmente el contrato y, aún mas, corrobora la permanencia de los vínculos contractuales que lo ligan con el trabajador, requiriendo a éste para que vuelva al trabajo, resulta claro que presuntivamente debe entenderse que no existió el despido, por lo que si el trabajador sostiene o insiste en que lo hubo y por ello exige la indemnización correspondiente, le toca la prueba de tal hecho y no al patrón, criterio éste que también ha sido sostenido por la sala del trabajo."

Amparo Directo 4523/58. Raúl del Moral. Resuelto el 29 de enero de 1959. Boletín de información judicial, Núm. 156, México, agosto de 1960, págs. 423 y 424.

En relación al repudio que hace el trabajador respecto al ofrecimiento de la reinstalación, la Corte ha sostenido también, que:

"DESPIDO DE UN TRABAJADOR. Carga de la prueba cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo. La aceptación o el repudio del ofrecimiento de la reinstalación por parte del trabajador, en circunstancias como la apuntada, originan un cambio en los puntos a debate planteados por el actor, que traen consigo cambios en la carga de la prueba, ya que si el trabajador actor acepta el ofrecimiento lisa y llanamente sin reserva alguna, se extinguen ipsofacto las acciones de reinstalación y su consecuencia, la de pago de salarios caídos, o bien queda latente sólo esta última, restringida al periodo comprendido entre la fecha del despido y la de la reposición, si el trabajador acepta regresar a su trabajo pero sigue insistiendo en que fué despedido; en cambio, si el trabajador rechaza de plano su reinstalación y persiste en su afirmación de haber si-

do despedido injustamente, ambas acciones seguirán subjudice, - condicionadas a que el trabajador actor pruebe su despido, ya - que al quedar en duda su aseveración de haber sido despedido, - con la negativa del demandado y con el ofrecimiento del trabajo la carga de la prueba debe recaer incuestionablemente sobre el - que afirma y no sobre el que niega."

Boletín de información judicial, número 162, México, - Febrero de 1961, pág. 89.

Por lo que se refiere a la falta de dependencia econó- mica, cuando existe parentesco entre el beneficiario de la in- demnización y el obrero fallecido a consecuencia de un riesgo - profesional, la Suprema Corte, ha sostenido.

"RIESGO PROFESIONAL. Derecho de los ascendientes a re- cibir la indemnización. Los términos en que se encuentra redac- tado el artículo 297 (actualmente artículo 501 Fracción II) de la ley laboral indican que los ascendientes de un trabajador - tienen derecho a recibir la indemnización, salvo en los casos - en que se compruebe su no dependencia económica con el occiso; - de tal suerte que la condicional debe aceptarse como una excep- ción de que pueda valerse el demandado para hacer nugatorio el - derecho de los ascendientes para recibir la indemnización; de - donde resulta que el propio ascendiente no está obligado a de- mostrar esta dependencia económica, y a quien incumbe demostrar lo contrario es al demandado, previa la alegación correspondien- te en la oportunidad procesal debida."

Boletín de información judicial, núm. 169, México, - - septiembre, 1961, pág. 528.

Los anteriores criterios mencionados demuestran como - el principio de igualdad de las partes en el proceso no opera -

en nuestra disciplina; asimismo que la institución en comento - opera únicamente en forma excepcional.

i).- SISTEMAS DE VALORACION DE LA PRUEBA

Es de capital importancia referirse al tema de la valoración de las pruebas, toda vez que resulta ser el momento procesal decisivo en el juicio.

Respecto a los sistemas de valoración de la prueba, la doctrina es uniforme, al sostener la existencia de tres.

1. Sistema de la prueba legal o tasada.
2. Sistema de la prueba libre o libre convicción
3. Sistema mixto o de sana crítica

1. Por lo que se refiere al primero de los sistemas - citados, es decir, el de la prueba legal o tasada, consiste en que el legislador fija reglas con carácter general; para que de acuerdo con ellas, ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba.

De lo anterior se deduce que el papel que desempeña el juez, se constriñe a convertirlo en un simple acomodador de las pruebas rendidas por las partes, de acuerdo con el valor probatorio prefijado por la ley, por lo que se le asigna una actividad muy reducida.

2. Por lo que atañe al sistema de la prueba libre, éste se caracteriza porque el legislador, concede libre arbitrio al juzgador a fin de que valore las pruebas ante el desahogado, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin limitación en cuanto a la apreciación y en su caso, conven-

cimiento obtenido de las pruebas desahogadas.

3. Refiriéndose al último de los sistemas mencionados, él mismo consiste en una conjunción de principios de los dos -- anteriores sistemas de allí su nombre de mixto, pues pretende -- limitar los inconvenientes de una aplicación radical de la prueba libre y los de la prueba legal.

Señalados brevemente los principios se rigen cada uno de los sistemas anteriormente mencionados, considero que el derecho procesal del trabajo no encuadra con ningún sistema atento al contenido del artículo 841 ya citado, que prevé una excepción respecto de la valoración de las pruebas, en relación al derecho común.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al referirse a esta cuestión, ha sostenido el siguiente criterio jurisprudencial.

"PRUEBAS; APRECIACION DE LAS.- Tratándose de la facultad de los jueces para la apreciación de las pruebas, la legislación mexicana adopta el sistema mixto pues si bien concede -- arbitrio judicial al juzgador, para la apreciación de ciertas -- pruebas (testimonial, pericial o presuntiva), ese arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe serpararse -- pues, al hacerlo, su apreciación, aunque no infrinja directamente la ley, si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional".

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Sexta Parte. Jurisprudencia común al pleno y a las salas, núm. 143, pág. 265.

El anterior criterio se refiere al artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir de 1970, cuya radacción y contenido no era igual al vigente 841, por lo tanto considero que la opinión de la Suprema Corte que se ha transcrito, carece de vigencia alguna, sin embargo, la mayoría de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el momento de valorar las -- pruebas aportadas por las partes, lo hacen con apoyo en el sistema mixto y no en el artículo 841 de la ley laboral.

j) LA APRECIACION DE LAS PRUEBAS EN CONCIENCIA

En nuestra disciplina la valoración de las pruebas está sujeta a normas un tanto excepcionales con respecto al derecho común, a manera de ejemplo, es necesario citar el artículo 841 de la Ley Federal del trabajo, que literalmente indica: - - "Los laudos se dictaran a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero ex presarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

El precepto transcrito, hace la diferencia en esta materia para valorar las pruebas, en relación a otras ramas de la ciencia jurídica, por lo que es necesario buscar los antecedentes y contenido del término "en conciencia".

El término en cuestión, apareció por primera ocasión - en el texto del artículo 342 del código de instrucción criminal francés, en vigor a partir de la centuria decimonoma, que establecía: "Sinceridad de conciencia del juzgador". (45)

La ley de enjuiciamiento penal de españa, en vigor a partir de 1872, contenía: "Según su conciencia". (44)

Siendo la legislación española de donde trasciende la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, es explicable la

(43) Citado por Bermudes Cisneros, Miguel; La carga de la prueba en el derecho de trabajo, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, Segunda Edición, México, 1976, página 99.

(44) Ob. Cit., página 99.

llegada a dicho término a nuestro país.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, el término "en conciencia", aparece por primera vez en el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor, apartir del 18 de agosto de 1931, antecedente inmediato del actual artículo 775 de la ley de la materia en vigor a partir de mayo de 1970.

Respecto al significado del término "en conciencia". - la exposición de motivos de la Ley Federal de Trabajo de 1931, - indica: "Que la apreciación de la prueba "en conciencia" significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida - con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los -- hombres para concluir y declarar después de este análisis que - se ha formado en nuestro espíritu una comunicación sobre la ver - dad de los hechos planteados a nuestro juicio." (45)

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido opinión, respecto a la cuestión de que se trata:

"Si bien el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas de conciencia, - no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de -- las aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar, pormemorizadamente, las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carác - ter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusio -

(45) Origen y repercusiones de la primera ley federal del tra - bajo publicación conmemorativa del cincuentenario de la - primera ley federal del trabajo. Secretaría del Trabajo - y Previsión Social, México, 1981, página 222.

nes".

Tesis de jurisprudencia, S.J.F., séptima época, vol., - 60., quinta parte. pág. 49.

En forma por demás sucinta, se verá en seguida la valoración de cada uno de los medios de prueba en particular, siguiendo el orden indicado en el artículo 776 de la ley de la materia.

1.- LA CONFESIONAL.

Para efectos de ser valorada esta prueba, la misma se divide en expresa y ficta.

Respecto de la confesión expresa, para que haga prueba es necesario se relacione con hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, así lo ha sostenido la Suprema Corte al decir:

"La prueba de confesión sólo es efectiva y demostrativa de certeza cuando se contrae a hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, pero no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiere a los hechos o consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos".

Amparo directo 5883/55. Minera de Santa María de la Paz y anexas, S.A.. 12 de junio de 1956. Unanimidad 4 votos. Ponente: Raúl Díaz Infante Aranda.

Si la confesional reunió el requisito anterior, tiene mayor jerarquía que la testimonial.

"La confesional expresa del demandado tiene más valor probatorio que la testimonial que haya ofrecido, ya que se refiere a hechos propios que contradicen la declaración de los testigos".

Amparo Directo 3236/66. Francisco Hernández Santillán. 20 de Enero de 1967. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel -- Yañez Rufz.

Por lo que a la prueba confesional ficta se refiere, -- también la Suprema Corte, ha señalado que valor probatorio le -- corresponde.

"La confesión ficta, para que alcance su pleno valor -- probatorio, es indispensable que no esté contradicha con otras -- pruebas existentes en autos, y además que los hechos reconocidos sean susceptibles de tenerse por confesados para que tenga valor probatorio, esto es, que los hechos reconocidos deben estar refe -- ridos a hechos propios del absolvente, y no respecto de cuestio -- nes que no le puedan constar al que confiesa".

Tesis de Jurisprudencia No. 22, apéndice 1917-1965, - - quinta parte, pág. 37.

2.- DOCUMENTAL

Este medio probatorio también se divide en público y -- privado, se verá el primero de los citados.

Para que una documental se repunte como pública deberá -- ser expedida por funcionario público en ejercicio de sus funcio -- nes.

La Suprema Corte corrobora el anterior criterio al de -- cir.

"Tienen el carácter de documentos públicos los testimo -- nios y certificaciones expedidos por funcionarios públicos, en -- el ejercicio de sus funciones, y, por consiguiente, hacen prueba

plena".

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. Semanario - Judicial de la Federación, sexta parte. Jurisprudencia común al pleno y a las salas. No. 60. pág. 121.

Consecuentemente, la certificaciones que contengan - - asuntos ajenos a las funciones de quien las haya hecho, carecen de valor jurídico alguno.

"Las certificaciones expedidas por las autoridades so-- bre asuntos ajenos a sus funciones no tienen ningún valor jurídico, y para utilizar lo dicho por las autoridades, en lo que no - se refiere al ejercicio de sus funciones, es preciso promover la prueba testimonial con arreglo a derecho".

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965. Semanario -- Judicial de la Federación, sexta parte. Jurisprudencia común al pleno y a las salas. No. 60. pág. 122.

En cuanto a la documental privada, tenemos dos modalida-- des; la suscrita por alguna de las partes y la proveniente de -- tercero, en tanto no sea objeto por la contraparte, la documen-- tal privada, hace prueba plena, veamos los casos en que es obje-- tada.

Cuando se ofrece en juicio un documento y el mismo es - objetado por quien lo firmó, a dicho documento debe concedérsele valor probatorio, salvo que pruebe la objeción el que la hizo, - a este respecto la Suprema Corte ha sostenido.

"En caso de objeción de documentos que aparecen firma-- dos por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la cau-- sa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace -

así, dichos documentos merecen credibilidad plena".

Tesis de jurisprudencia, S.J.F., séptima época, vol. - 66, quinta parte, pág. 49.

Los documentos provenientes de tercero, si fueron obje- - tados por la contraparte en cuanto a autenticidad, contenido y fir- - ma, es necesario sea ratificado por quien o quienes lo suscri- - bieron, ya que de lo contrario carece de eficacia probatoria.

"Los documentos privados provenientes de tercero, cuan- do no son ratificados por quienes los suscriben, deben equiparar se a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, - por lo que carecen de valor probatorio".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, quinta parte, cuarta sa- la, tesis 77, pág. 84.

3.- TESTIMONIAL.

Para que este medio probatorio tenga pleno valor proba- torio es necesario que reúna los siguientes requisitos:

- a).- Que tenga la naturaleza de una testimonial
 - b).- Que se rinda ante el órgano jurisdiccional
 - c).- Que sea plural
 - d).- Que exista idoneidad
 - e).- que las declaraciones sean contestes, es decir que- haya uniformidad.
 - f).- Que se manifieste la razón de porque conocen los -- hechos sobre los que declararán.
- a. - Respecto al primer requisito, es necesario que los -- testigos expongan una escueta narración de los hechos, sin que --

los mismos pongan en juego ningún conocimiento técnico, ni que -
pretendan obtener conclusiones de su narración.

La Suprema Corte ha sostenido criterio en los términos-
anteriores, al decir que.

"Para que la prueba testimonial no pierda sus caracte--
rísticas y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testi-
gos, aparte de su situación personal de imparcialidad y desinte-
rés frente al conflicto, solamente den a conocer al juzgador los
hechos que les consten, sin sacar de los mismos conclusiones, ni
opinar sobre la trascendencia de tales hechos, pues de otra mane-
ra esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada;-
ya que una prueba y otra tienen características definitivamente-
distintas, correspondiendo a los testigos la narración de los he-
chos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de su-
percepción y a los peritos la apreciación por medio de sus cono-
cimientos técnicos o científicos de la importancia y significa-
ción de tales hechos, para la ilustración del juzgador en cues-
tiones ajenas a la ciencia del derecho".

Amparo directo 2827/56. Ferrocarriles Nacionales de Mé-
xico. Resuelto el 13 de Junio de 1958.

b.- Otro requisito de esta prueba, es que se rinda an-
tea la Junta de conocimiento, para que la parte contraria este -
en aptitud de interrogar a los testigos.

Lo expresado se corrobora con el criterio de la Suprema
Corte.

"Si bien es cierto que un acta levantada por una de las
partes ante la presencia de testigos, de los hechos que en ella-

se relatan, es una prueba preconstituída que ordinariamente carece de valor probatorio cuando es presentada como prueba en un -- juicio laboral, también lo es que si se ofrecen como testigos en el mismo juicio las personas que declararon en el acta, para interrogarlas sobre los hechos relatados en ella a fin de dar oportunidad a la contraria para que los repregunte y si su testimonio resulta uniforme y de acuerdo con el contenido de dicha acta y además reconocen su contenido y ratifican su firma, esa prueba documental queda perfeccionada y en esas circunstancias sí debe dársele pleno valor probatorio".

Amparo Directo 4037/60. Juan Pérez. Resuelto el 30 de enero de 1961. Ponente: Mariano Azuela.

c).- Por lo que se refiere al requisito de pluralidad, es necesario observar las distintas circunstancias que se pueden presentar.

De conformidad con el artículo 813 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, no se pueden presentar más de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; la contravención a lo previsto en el precepto citado, no debe ser motivo de invalidez de la prueba; en efecto así lo señala el Tribunal Colegiado del -- Noveno Circuito, al decir.

"Si bien la fracción II del artículo 767 (hoy 813 fracción I) de la Ley Federal del Trabajo, establece que en la recepción de la prueba testimonial no podrá presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar; la contravención a esa disposición no debe ser motivo para desechar la prueba, -- sino solamente para limitar su número a la cantidad legalmente permitida".

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO

Ampararo directo laboral 600/75. Manuel Pérez Ramírez, 13 de febrero de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique-Chan Vargas.

Ahora bien, el artículo 820 de la ley de la materia pre ve que: "un solo testigo podrá formar convicción, si en el mis mo con cur ren circ unst ancias que se an gar ant ía de ver ac ida d ad que lo h agan ins os pe ch able de false ar los he chos s ob re los que de cla ra, si:

I. Fué el único que se percató de los hechos;

II. La declaración no se encuentre en oposición con -- otras pruebas que obren en autos, y

III. Concurran en el testigo circunstancias que sean - garantía de veracidad".

d.- Pasando al requisito de la idoneidad, consiste en el conjunto de circunstancias que atañen al testigo, que hacen - suponer que su testimonio es imparcial y veraz; el criterio de - la Suprema Corte en relación a este requisito es variado, vea--- mos.

"Si determinada persona que interviene como testigo en un litigio externa su opinión en el sentido de que desea que gane el juico su presentante, la particularidad de que se dude de que sea imparcial, resulta precisamente de la actitud del testigo, pues su deseo habrá de inclinarla a apartarse de la sinceridad en su declaración, o por lo menos ésta carece de la idoneidad que requiere la ley para que sea creible sin reserva alguna".

Amparo directo 44/59. Instituto Cultural México-Norteamericano, A.C. 29 de junio de 1961. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.

La circunstancia de que los testigos sean trabajadores de confianza del patrón, que ofrece su testimonio, no le resta valor a esta prueba.

"Aún en el supuesto de que existan trabajadores comunes al servicio del patrón demandado, si éste ofrece el testimonio de trabajadores empleados de confianza, el dicho de éstos, debe aceptarse si reúne los requisitos excepcionales de credibilidad, que fundamentalmente se refieren a que el testigo declare sobre hechos que le consten directamente y que dé fundada razón de su dicho, sin que exista razón lógica o legal para sostener que el patrón sólo puede presentar como testigos a los empleados de confianza cuando no haya otra clase de trabajadores en la negociación".

Amparo directo 7062/64. Manuel Sesma. 27 de abril de 1966. Unanimidad 4 votos. Ponente: Angel Carbajal.

También la Suprema Corte ha considerado que la amistad unida a la dependencia económica no son razón en si misma para invalidar un testimonio.

"No es bastante para tener por ineficaz una prueba testimonial el hecho de los testigos ofrecidos por una de las partes mantengan, respecto de ésta, relaciones de amistad o dependencia económica, toda vez que de invalidar por esta sola razón y sin ningún otro motivo fundado el dicho de tales testigos, se daría lugar a que las partes tuviesen que ofrecer testigos falsos sabiendo de antemano que los idóneos que pudiesen presentar no serían aceptados, o que sus declaraciones serían desestimadas en el

caso de que, respecto de ellos, concurriesen las circunstancias indicadas".

Amparo directo 3031/62. Héctor Ocampo Rufiz. 23 de agosto de 1963. Unanimidad 4 votos. Ponente: María Cristina Salmoirán de Tamayo.

El testimonio de los reclusos también es válido.

"La circunstancia de que los testigos hubieren tenido calidad de reclusos, no los inhabilita para declarar respecto de los hechos de que tienen conocimiento, pues no hay disposición legal que establezca que la calidad de recluso que tengan los testigos los imposibilite para declarar sobre hechos de los que tienen conocimiento directo".

Amparo directo 6051/64. Arturo Franco Pérez. 8 de julio de 1965. Unanimidad 5 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

e.- Por lo que respecta al requisito de la uniformidad, es decir que los testigos sean coincidentes entre sí en sus declaraciones, al contestar las preguntas y repreguntas, la Suprema Corte ha dicho.

"Si los testigos declaran en relación a un mismo hecho, resulta obvio que sus declaraciones deben ser coincidentes para merecer crédito; de esta coincidencia no puede demostrarse que necesariamente los testigos fueron previamente aleccionados, si la parte quejosa no acredita que incurrieron en errores o falsedades".

Amparo Directo 4059/75. Impulsora de la Cuenca del Papaloapan, S.A. de C.V. 9 de Junio de 1976.

La Corte sigue abundando, en relación a este requisito.

"Si un testigo, al repreguntarlo, incurre en contradicción respecto a lo que declaró en primer término, su atestado carece de eficacia probatoria".

Amparo directo 1593/75. Joaquin Bonilla Espiridión y Coagraviados. 18 de Marzo de 1976. 5 Votos.

Ahora bien, si los testigos no fueron contestes, - - ello no significa que todos ellos faltaron a la verdad.

"Si la Junta, frente a testigos cuyos dichos se contradicen, otorga credibilidad a uno de ellos, esto no implica violación a los principios lógicos fundamentales, puesto que necesariamente la valoración y aceptación de uno de esos testimonios - implica el rechazo del otro u otros".

Amparo directo 1502/76. Fábrica de Hilados y Tejidos - "Sindee", S.A. 21 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

f.- Respecto a que el testigo debe manifestar la razón de su dicho, ya que de lo contrario su testimonio carece de validez, la Corte ha dicho.

"Cuando los testigos presentados en un juicio laboral no expresen la razón de su dicho, ni de sus respectivas declaraciones se desprenderán las razones por las cuales hayan conocido los hechos sobre los que depusieron, tal probanza resulta ineficaz".

Amparo directo 1832/66. Angela González Hernández. 19 de junio de 1968. Mayoría de 4 votos. Ponente: Manuel Yañez -

Ruiz. Disidente: Angel Carbajal.

Los requisitos señalados anteriormente deben cumplirse para que la prueba testimonial tenga valor probatorio pleno, sin embargo, la Junta tiene la obligación de señalar los motivos por los que no le atribuye valor.

"La facultad que el artículo 775 de la vigente Ley Federal del Trabajo concede a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las autoriza para desestimar las declaraciones de un grupo de testigos con la sola afirmación dogmática de que incurrieron en contradicciones, pues tal proceder es contrario a lo que dispone el invocado precepto legal".

Amparo directo 216/72. Isaías Huerta González. 11 de octubre de 1972. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán - de Tamayo.

4.- PERICIAL

Respecto de este medio probatorio, corresponde al órgano jurisdiccional imponer su arbitrio al estudiar los dictámenes de los peritos que hayan intervenido en el juicio, ya que de lo contrario la administración de justicia, estaría en manos de los mencionados peritos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, también ha emitido opinión al respecto.

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas y, por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos".

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965. Boletín Judicial de la Federación. Quinta parte, Cuarta Sala. pág. 121.

En otro criterio jurisprudencial la corte sostiene el mismo punto, adicionando únicamente que las Juntas deberán expresar el motivo que tuvieron para haberse decidido por uno u otro de los dictámenes rendidos por los peritos.

"Si la controversia debe decidirse precisamente mediante la prueba idónea, y ésta es la pericial, ello significa que la Junta requiere de los conocimientos que esos peritos van a prestarle para la resolución del conflicto a resolver; o en otros términos, que el perito tiene sólo el carácter de un auxiliar de la Junta, y no el de juzgador de la controversia y, aún cuando la Junta tenga facultad soberana para elegir el dictamen pericial que considere atiende la cuestión planteada, debe ella expresar los motivos que tiene para estimarlo fundado y no limitarse a transcribir los dictámenes elegidos, los que deben de estar sujetos al análisis que de los mismos haga la Junta, visto que ella es la autoridad que va a resolver el conflicto".

Tesis de jurisprudencia números 65 y 121. Apéndice de 1917 a 1965. Quinta parte, páginas 78, 106 y 121.

5.- INSPECCION.

Para que a esta prueba se le atribuya valor probatorio, es preciso se desahogue en la forma y términos propuestos por el oferente.

El criterio de la Suprema Corte es muy escaso en relación a este medio probatorio.

"De conformidad con lo dispuesto por el artículo 159, - fracción XI de la Ley de Amparo, es incuestionable que al desahogarse una prueba de inspección en forma distinta a la propuesta, se afectan las defensas de los quejosos, con trascendencia - al laudo reclamado".

Amparo Directo 8284/66. Blas Segura Sánchez y Coags. - 9 de abril de 1969. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.

6.- PRESUNCIONAL

Tratándose de esta prueba, las juntas de conciliación y arbitraje difícilmente aluden a ella, menos la analizan, quizá - la razón sea porque ésta prueba es consecuencia de las demás y - va imbibida en el estudio de las otras probanzas; los criterios - de los tribunales de amparo son escasos a este respecto.

"No acreditadas las causales del mismo, encaminadas a - evitar que prospere una reclamación de reinstalación, provoca - según se aplique la presunción de tenerse por cierto el despido, - según criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia - de la Nación, aunque se trate de un caso en que el patrón lo sea una Dependencia del Poder Ejecutivo".

Amparo Directo 923/64. María Vázquez Becerra. 25 de - junio de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Raúl Castellano.

7.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

Este es otro de los medios probatorios que las juntas - de conciliación y arbitraje no mencionan en su laudo, aunque a - diferencia de la prueba presuncional, la instrumental de actua- - ciones, si es analizada por la junta de conocimiento.

El Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, en relación a esta prueba, ha expresado la siguiente opinión:

"Al no mencionar la prueba instrumental de actuaciones y presuncional directamente la Junta en su laudo, no causa agravio porque, en cuanto a la instrumental de actuaciones, esta integrada por todos los elementos probatorios que consten en el juicio; por consiguiente, al hacer el estudio de cada uno de ellos implícitamente estudia las pruebas instrumentales aportadas al juicio laboral, por lo cual la Junta no tiene porque mencionar un estudio especial de esa prueba, ya que su estudio se efectúa a través del valor probatorio que le da a cada uno de los elementos de prueba, y el estudio de todos ellos es lo que constituye la prueba instrumental de actuaciones. En cuanto a la presuncional, que es el razonamiento lógico que hace la Junta al valorar las pruebas para dictar el laudo, también queda estudiada dentro del contenido general de éste, máxime si no se funda básicamente en presunciones, caso en el que si tendría que haber hecho un estudio enlazado, lógico y dentro de la buena fe que priva en el procedimiento laboral, de las presunciones que la Junta hubiera tomado en consideración, a falta de elementos probatorios directos; pero si la Junta se apoya en pruebas directas para establecer los hechos que estima demostrados, no tiene necesidad de hacer una mención precisa de ningún enlace presuncional; por lo que en todo caso ese enlace ya está implícito dentro del contenido del laudo".

Ejecutoria: Boletín No. 18. Junio de 1976, pág. 117. - T.C. del décimo circuito. Incidente de incumplimiento o desobediencia por repetición del acto reclamado. s/n Roberto González Guitar. 17 de julio de 1975. U.

Con relación a las pruebas a que se refiere la fracción VIII del artículo 776, las mismas deberán valorarse tomando en consideración las circunstancias de cada una de ellas.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Al existir normas jurídicas y órganos del estado que aplican dichos preceptos a casos concretos, se prevé asimismo la existencia de normas procesales que deben señalar las cargas probatorias a las partes dentro de un juicio.

SEGUNDA.- De conformidad con los artículos 604 y 686 de la Ley Federal del Trabajo, los conflictos laborales se clasifican de la siguiente manera:

a) Entre trabajadores y patrones, que se dividen en: individuales y colectivos de naturaleza económica y de naturaleza jurídica.

b) Entre trabajadores; los que también se dividen en individuales y colectivos.

c) Conflictos entre patrones.

d) Los procedimientos paraprocesales.

TERCERA.- En el proceso laboral se pueden oponer las siguientes excepciones y defensas.

a) Excepciones de previo y especial pronunciamiento.

1.- La de falta de personalidad, y

2.- La de incompetencia por declinatoria

b) Excepciones perentorias.

- 1.- Despido con causa justificada.
 - 2.- La de pago.
 - 3.- La de obscuridad o imprecisión de la demanda o -- inepto libelo.
 - 4.- La de prescripción
 - 5.- La de cosa juzgada.
 - 6.- La de abandono de trabajo.
 - 7.- Excepciones derivadas de la ley, y
 - 8.- Excepciones derivadas del contrato.
- c) Las defensas.
- 1.- La sine actione agis, y
 - 2.- La inexistencia de la relación de trabajo.

CUARTA.- La carga de la prueba conforme a las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del trabajo, cuando el actor es un trabajador, corresponde al demandado acreditar su dicho cuando el mismo se refiera a alguno de los catorce casos previstos en el artículo 784, de la Ley Laboral por considerar que es la parte dentro del juicio que cuenta con los elementos para acreditar los supuestos a que se refiere el precepto en cuestión; en consecuencia, cuando se trate de acreditar en un juicio una situación diversa, no prevista en el dispositivo que se comenta la carga de la prueba corresponde al actor; sin olvidar desde luego, que la Institución en estudio es una pauta de actividad para las partes que les indica que hechos deben pro--

bar en un juicio para obtener un laudo favorable a sus intereses.

QUINTA. Casos en los que la carga de la prueba corresponde al actor, a partir de la acción intentada y las excepciones y defensas opuestas.

1.- En caso de contumacia del demandado, al mismo le corresponde la carga de la prueba.

2.- Cuando se opone la excepción de despido con causa justificada, corresponde al patrón acreditar la justificación del despido, el actor solo probará la existencia de la relación de trabajo y que ya no presta servicios, si dichas situaciones son negadas por el patrón.

3.- Cuando se opone la excepción de abandono de trabajo, la carga de la prueba corresponde al patrón.

4.- Cuando se opone la excepción de pago, corresponde al patrón la carga de la prueba, por ser quien cuenta con los elementos en su poder para acreditar su excepción.

5.- La carga de la prueba, corresponde al demandado si opone la excepción de obscuridad de la demanda o inepto libelo.

6.- Si el demandado opone la excepción de prescripción, le corresponde acreditarla, por ser quien tiene los elementos para probar la fecha en que sucedieron los hechos alegados por el actor.

7.- El que opone la excepción de cosa juzgada, le corresponde acreditarla.

8.- Al demandado le corresponde la carga de la prueba cuando haga valer alguna excepción derivada de la ley o del contrato de trabajo.

9.- En tratándose de las defensas, si el patrón niega el despido y requiere al actor para que sea reinstalado en los mismos términos y condiciones que manifiesta en su demanda, la carga de la prueba corresponde al actor, los demás casos en que no se den los requisitos antes señalados, la carga de la prueba corresponde al demandado.

10.- La carga de la prueba, corresponde al actor cuando demanda el reconocimiento de mejores y preferentes derechos para ocupar una vacante.

SEXTA.- Si bien, la Ley Federal del Trabajo es tuitiva de los derechos de los trabajadores, el sistema mixto que se emplea para valorar las pruebas, en la mayoría de los casos lesiona los derechos que protege, resultando contrario por razón de que el artículo 841 cuyo contenido dispone que los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen; ya que en muchos casos las juntas de conciliación y arbitraje al valorar las pruebas de los casos sometidos a su conocimiento, pasan por alto el contenido del dispositivo anteriormente citado, sujetándose a las reglas del sistema mixto.

BIBLIOGRAFIA**DOCTRINA**

1. Álvarez del Castillo, Enrique: Reformas y la ley federal del trabajo, editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, México 1980.
2. Bermudez Cisneros, Miguel: La carga de la prueba en el derecho del trabajo, Cárdenas, editor y distribuidor, segunda edición, México 1976.
3. Buen L., Néstor de: La reforma del proceso laboral, Editorial Porrúa, S.A., primera edición, México 1980.
4. Buen L., Néstor de: Derecho del trabajo, 2 tomos, Editorial Porrúa, S.A., tercera edición, México 1979.
5. Cavazos Flores, Baltasar: El mito del arbitraje potestativo, Editorial Jus, S.A., primera edición, México 1978.
6. Castorena, J. Jesús: Manual de derecho obrero, quinta edición, México 1971.
7. Cervantes Campos, Pedro: Apuntamientos para una teoría del proceso laboral, editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1981.
8. Climent Beltrán, Juan B.: Formulario de derecho del trabajo-comentarios y jurisprudencia, Editorial Esfinge, S.A., séptima edición, México 1982.
9. De la Cueva, Mario: Nuevo derecho mexicano del trabajo, 2 tomos, Editorial Porrúa, S.A., séptima edición, México 1981.

10. Díaz de León, Marco Antonio: Las pruebas en el derecho procesal del trabajo, primera edición, Textos Universitarios -
11. Guerrero, Euquerio: Manual de derecho del trabajo, Editorial Porrúa, S.A., undécima edición, México 1980.
12. Margadant S., Guillermo F.: Derecho privado romano, Editorial Esfinge, S.A., cuarta edición, México 1960.
13. Pina, Rafael de: Curso de derecho procesal del trabajo, Editorial Botas, S.A., primera edición, México 1952.
14. Porras y López, Armando: Derecho procesal del trabajo, Editorial José M. Cájica Jr., S.A., primera edición, Puebla, Pue. 1956.
15. Ramírez Fonseca, Francisco: La prueba en el procedimiento laboral, comentarios y jurisprudencia, editado por Publicaciones Administrativas y contables, S.A. tercera edición, México 1982.
16. Ramírez Fonseca, Francisco: Comentarios a las reformas de -- la ley federal del trabajo, editado por Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., primera edición, México 1980.
17. Tapia Aranda, Enrique: Derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, S.A., sexta edición, México 1978.
18. Trueba Urbina, Alberto: Nuevo derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, S.A., cuarta edición, México 1978.
19. Valenzuela, Arturo: Derecho procesal del trabajo, Editorial José M. Cájica Jr., S.A., primera edición, Puebla, Pue. 1959.

LEGISLACION

20. Código de Comercio y Leyes Complementarias, 37a. Edición, - Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.
21. Código de Procedimientos Civiles para el D.F., 1a. Edición, Editores Mexicanos Unidos, S.A., México, 1978.
22. Código Federal de Procedimientos Civiles, 27a. Edición, - Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.
23. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones de la Gaceta Informativa de la Comisión Federal Electoral, México, 1978.
24. Ley Federal del Trabajo, Novísima Edición, Ediciones Cicerón, S.A., México, 1953, Jurisprudencia, Notas y Concordancias por Rafael de Pina.
25. Ley Federal del Trabajo, 2a. Edición Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1970.
26. Ley Federal del Trabajo, 4a. Edición, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
27. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia vigente y bibliografía, concordancias y prontuario, 42a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.

LEGISLACION

20. Código de Comercio y Leyes Complementarias, 37a. Edición, - Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.
21. Código de Procedimientos Civiles para el D.F., 1a. Edición, Editores Mexicanos Unidos, S.A., México, 1978.
22. Código Federal de Procedimientos Civiles, 27a. Edición, - - Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.
23. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones de la Gaceta Informativa de la Comisión Federal Electoral, México, 1978.
24. Ley Federal del Trabajo, Novísima Edición, Ediciones Cicerón, S.A., México, 1953, Jurisprudencia, Notas y Concordancias por Rafael de Pina.
25. Ley Federal del Trabajo, 2a. Edición Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1970.
26. Ley Federal del Trabajo, 4a. Edición, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
27. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia vigente y bibliografía, concordancias y prontuario, 42a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.

28. Nueva Ley Federal del Trabajo, Breña Garduño y Cavazos Flores Baltasar, México, 1970.

OTRAS FUENTES

29. Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de 1955 a 1963. Laboral. 4a. Sala, Ediciones Mayo, México, 1965.
30. Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de 1955 a 1965, Actualización I. Laboral, Ediciones Mayo, México, 1968.
31. Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de 1917 a 1967, Actualización I. Laboral, Ediciones Mayo, México, 1969.
32. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación Ediciones mayo, México, 1979.
33. Apéndice al semanario Judicial de la federación, Ediciones mayo, México, 1980.
34. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Publicación - Conmemorativa del Cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo, México, 1981.