

27 306



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

FACULTAD DE DERECHO

LA CARGA DE LA PRUEBA CONFORME
A LA TEORIA INTEGRAL

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E

GALDINO VELASCO GARCIA



Estado de Méx.

1989



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.

T I T U L O

LA CARGA DE LA PRUEBA CONFORME A LA TEORIA INTEGRAL

I N D I C E

I.- LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.	
1.- Explicación sobre la Teoría Integral.....	2
2.- La Teoría Integral y el Derecho Procesal del Trabajo.....	12
3.- El Derecho Procesal del Trabajo.....	20
a).- Su concepto;.....	20
b).- Su carácter social; y.....	24
c).- Las partes en el proceso laboral.....	28
II.- LA FIJACION DE LA LITIS EN MATERIA LABORAL.	
1.- Concepto de Litis.....	33
2.- Formas en que se integra la Litis en Materia Laboral.....	44
a).- Cuando concurren las partes a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	45
b).- Cuando únicamente concurre el actor a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	52
c).- Cuando únicamente concurre el demandado a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	56

d).- Cuando se llama a un Tercero a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y éste manifiesta tener interés en el Juicio.....	58
---	----

III.- EXCEPCIONES MAS FRECUENTES EN MATERIA LABORAL.

1.- Excepciones de previo y especial pronunciamiento.....	66
a).- La falta de personalidad; y.....	66
b).- La de incompetencia por declinatoria.....	70
2.- Excepciones Perentorias.....	78
a).- Despido con causa justificada.....	80
b).- De pago.....	87
c).- Obscuridad de la demanda.....	87
d).- Prescripción.....	89
e).- De cosa juzgada.....	93
f).- De abandono de trabajo.....	94
g).- Excepciones derivadas de la Ley; y.....	94
h).- Derivadas del Contrato de Trabajo.....	102
3.- Las Defensas.....	105
a).- La de Sine Actione Agis; y.....	105
b).- La de Inexistencia de la relación de trabajo.....	107

IV.- LA CARGA DE LA PRUEBA.

1.- Concepto de Carga de la Prueba.....	110
2.- La Teoría Integral aplicada a la Carga de la Prueba.....	128

3.- La Carga de la Prueba en relación a las excepciones estudiadas y la Jurisprudencia de la - H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, <u>re</u> <u>l</u> <u>a</u> <u>t</u> <u>i</u> <u>v</u> <u>a</u> <u>l</u> <u>a</u> <u>C</u> <u>a</u> <u>r</u> <u>g</u> <u>a</u> <u>d</u> <u>e</u> <u>l</u> <u>a</u> <u>P</u> <u>r</u> <u>u</u> <u>e</u> <u>b</u> <u>a</u>	139
V.- CONCLUSIONES.....	223
VI.- BIBLIOGRAFIA.....	227

C A P I T U L O I

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. Explicación sobre la Teoría Integral.
2. La Teoría Integral y el Derecho Procesal del Trabajo.
3. El Derecho Procesal del Trabajo.
 - a) Su concepto.
 - b) Su carácter social; y
 - c) Las partes en el proceso laboral.

I.- EXPLICACION SOBRE LA TEORIA INTEGRAL

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para poder encontrar una explicación adecuada de lo que es la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, tuvimos que recurrir al insigne Maestro Alberto Trueba Urbina, quien en sus libros titulados Nuevo Derecho del Trabajo y Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, plasma el concepto de la llamada Teoría Integral.

Dicha Teoría la estableció consistente en la interpretación realizada en el Artículo 123 de la Constitución de Querétaro, en todos los antecedentes de esa Constitución y que se encuentran contenidos en los discursos de los Constituyentes más sobresalientes, en sus libros, en sus pláticas, en sus artículos periodísticos y en las entrevistas que dieran en su época. En todas esas formas de expresión quedó plasmado el pensamiento de los Constituyentes, el cual fue estudiado y analizado por el Maestro Trueba Urbina, hasta encontrar la esencia de ese pensamiento y en esa forma se pudo elaborar la Teoría Integral del Derecho del Trabajo.

En el proceso de formación del Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social tuvo su origen la Teoría Integral, así como en la identificación y fusión del Derecho Social en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, por lo que sus normas no sólo son proteccionistas, sino reivindicatorias de los trabajadores en el campo de la producción económica y en la vida misma, en razón de su carácter

clasista. Nacieron simultáneamente en la Ley Fundamental- el Derecho Social y el Derecho del Trabajo, pero éste es - tan sólo parte de aquél, porque el Derecho Social también nace con el Derecho Agrario en el Artículo 27, de donde resulta la grandiosidad del Derecho Social como norma genérica de las demás disciplinas, especies del mismo, en la Carta Magna. A continuación, nos sigue exponiendo el Maestro Trueba Urbina, que en la interpretación económica de la -- historia del Artículo 123, la Teoría Integral encuentra la naturaleza social del Derecho del Trabajo, el carácter productor de sus estatutos en favor de los trabajadores en el campo de la producción económica y en toda prestación de - servicios, así como su finalidad reivindicatoria: todo lo cual se advierte en la dialéctica de los Constituyentes de Querétaro, creadores de la primera carta del trabajo del - mundo. A partir de esta carta nace el Derecho Mexicano del Trabajo y proyecta su luz a todos los continentes.^{1/}

En el inciso E) del Origen de la Teoría Integral que nos - expone en su libro Nuevo Derecho del Trabajo el Dr. Trueba Urbina, encontramos:

Los principios de lucha de clases y la reivindicación - fueron aprobados por la soberana asamblea, creando un -- nuevo derecho del trabajo (aún nuevo e incomprendido en toda su magnitud) que no sólo tiene por objeto proteger y redimir al trabajador industrial u obrero, sino el trabajador en general, incluyendo el autónomo, a todo prestador de servicios, ya sea médico, abogado, ingeniero, - artista, deportista, torero, etc., modificándose el preámbulo del proyecto del Artículo 123, en los términos siguientes:

1/ Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa.- Primera Edición.- México 1970, pág. 205.

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre trabajo, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

"Y además de la extensión del derecho del Trabajo para todos los trabajadores, al amparo del principio de lucha de clases y frente a las desigualdades entre propietarios y desposeídos, se crearon derechos reivindicatorios de la clase obrera. Así se confirma en la parte final del mensaje del Artículo 123, en el que se expresa con sentido teleológico que "las bases para la legislación del Trabajo han de reivindicar los derechos del proletariado". 2/

"Por ello el Artículo 123 es un instrumento de lucha de clase inspirado en la dialéctica marxista, para socializar los bienes de la producción a través de normas específicas que consignan tres derechos reivindicatorios -- fundamentales de la clase trabajadora: el de participar en los beneficios de las empresas y los de asociación -- profesional y huelga, como parte integrante del Derecho del Trabajo y por lo mismo rama del Derecho Social Constitucional. Así nacieron en nuestro país los estatutos sociales del Trabajo y de la Previsión Social y consigo mismo el derecho a la revolución proletaria, para la -- reivindicación de los derechos de los trabajadores. Tal es la esencia estructuralista de la Teoría Integral fincada en la función revolucionaria del Derecho del Trabajo". 3/

En seguida el Dr. Alberto Trueba Urbina nos señala el objeto de la Teoría Integral:

"La Teoría Integral explica la teoría del Derecho del Trabajo para sus efectos dinámicos, como parte del Derecho Social y por consiguiente como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción; estimula la práctica jurídico-revolucionaria de la asociación profesional y de la huelga, en función del devenir histórico de estas normas sociales".

2/ Trueba Urbina Alberto.-Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Teoría Integral.- 3a. Edición.- Editorial Porrúa. - México 1975, pág. 210.

3/ Trueba Urbina Alberto.-Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa.- 1a. Edición.- México 1970, pág. 211.

Posteriormente el insigne Maestro Trueba Urbina nos señala que el Artículo 123 Constitucional de 1917 define en sus propios textos:

- I. "Derecho del Trabajo, protector de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral, ya sean obreros, jornaleros, empleados al servicio del Estado, empleados en general, domésticos, artesanos, médicos, abogados, técnicos, ingenieros, peloteros, toreros, artistas, etc.: es derecho nivelador frente a los empresarios o patrones y cuya vigencia corresponde a mantener incólume a la jurisdicción".
- II. "Derecho del Trabajo reivindicatorio de la clase trabajadora para socializar los bienes de la producción en función de recuperar lo que le pertenece por la explotación secular del trabajo humano que acrecentó el capital y propició el desarrollo económico de la Colonia a nuestros días. Es derecho legítimo a la revolución proletaria que transformará la estructura capitalista, por la ineficacia de la legislación, de la administración y de la jurisdicción en manos del poder capitalista".
- III. "Derecho Administrativo del Trabajo constituido por reglamentos laborales, para hacer efectiva la protección social de los trabajadores. Corresponde a la administración y especialmente al poder ejecutivo el ejercicio de política social y tutelar a la clase obrera al aplicar los reglamentos no sólo protegiendo sino también redimiendo gradualmente a los trabajadores".
- IV. "Derecho Procesal del Trabajo, que como norma de derecho social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicadora, fundada en la teoría del Artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando salarios y disminuyendo jornada de trabajo, etc., entregando las empresas o los

bienes de la producción a los trabajadores cuando - los patrones no cumplan con el Artículo 123 o la cla se obrera en el proceso así lo plantee, pues el derecho procesal social no está limitado por los principios de la Constitución Política, de esencia burguesa y sostenedora de la propiedad privada, ni ésta - puede estar por encima de la Constitución social, - que es la parte más trascendental de la Carta Suprema de la República". 4/

La Teoría Integral del Derecho del Trabajo, Teoría moderna que explica a fondo nuestra Constitución Política y que -- nos la presenta como un ente tutelador, protector y reivindicador es resumido por el Maestro de la siguiente forma:

"La Teoría Integral divulga el contenido del Artículo - 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado".

"Nuestro derecho del trabajo, a partir del 10. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades la borales de las que no se ocupaba la Ley anterior y".

"El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que proviene del -

4/ Trueba Urbina Alberto.-Nuevo Derecho del Trabajo.-Editorial Porrúa.-Tercera Edición.-México 1975, págs. 317 y 318.

régimen de explotación capitalista".

"Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, - así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Artículo 685 de la Nueva Ley Federal del Trabajo vigente, Artículo 107, fracción II, de la Constitución), respectivamente por eso el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera".

"Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del Artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre". 5/

Uno de los puntos más importantes para el Maestro Trueba Urbina, al resumir la Teoría Integral, es el siguiente:

"La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 -precepto - revolucionario y de sus leyes reglamentarias productos de la democracia capitalista- sino la fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la Previsión Social, para bien estar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país". 6/

Otro aspecto importante de la Teoría Integral, es el que - se refiere a que el Derecho del Trabajo no sólo es protector y tutelar del Derecho de los trabajadores, sino que es reivindicador de los mismos. Su carácter protector se

5/ Trueba Urbina Alberto. -Nuevo Derecho del Trabajo, -Editorial Porrúa. -Tercera Edición. -México 1975, pág. 319.

6/ Trueba Urbina Alberto. -Nuevo Derecho del Trabajo, -Editorial Porrúa. -Tercera Edición. -México 1975, pág. 319.

observa a simple vista, puesto que en la Nueva Ley Federal del Trabajo encontramos una gran cantidad de normas cuyo - objeto fundamental es la de proteger a la clase débil que son los trabajadores; lo que se desprende de la simple lectura de sus principios generales, en los cuales queda establecida en forma precisa la protección que se le da al trabajador, teniendo normas que establecen que el trabajo es un derecho y un deber social, que el trabajo exige respeto para aquél que lo presta, que a ninguna persona se le puede impedir desarrollar el trabajo que desee, salvo disposición expresa de 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 deba resolver a favor del trabajador. De todas estas ideas y principios generales se desprende de el aspecto protector y tutelador del derecho del trabajo.

Pero más importante que el aspecto tutelador o el aspecto proteccionista del derecho del trabajo, es su aspecto reivindicatorio. Conforme a la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, es un derecho reivindicador que por lo tanto es un derecho plenamente revolucionario. Es un derecho - - reivindicador porque tiene por objeto la recuperación de la plusvalía generada por los trabajadores y de la cual - siempre ha disfrutado el patrón, devolviendo en esta forma al trabajador lo que le ha sido expoliado. La Teoría Integral y con ella el Derecho del Trabajo, son eminentemente revolucionarios porque su objeto último es el de obtener - la socialización de los factores de producción, en realizar el fin supremo del hombre y acabar al fin con aquella máxima que dice: "el hombre es lobo del hombre".

Las armas que tiene el trabajador para obtener su reivindicación lo son el derecho de asociación profesional, el de huelga y el de participación a las utilidades de la empresa. El trabajador haciendo uso de estos derechos consagrados en nuestra Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo vigente va a obtener que se realice la justicia social y si los patronos o el Estado se lo impiden o se lo limitan, el cauce constitucional al verse tapado puede hacer que se desboque un enfrentamiento de lamentables consecuencias.

Es de observarse que la Constitución contiene una serie de normas que establecen derechos a los trabajadores y que por consiguiente en igual proporción establece el derecho a favor de los patronos. Nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 2, que las normas del trabajo - tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. Como puede apreciarse nuestra Ley no pretende en la actualidad que una clase supere a la otra, sino que, ambas coexistan bajo un mismo estatuto jurídico del cual se obtenga un equilibrio. Los problemas surgen de quien debe fijar ese equilibrio, - puesto que si el salario mínimo general que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, nos encontramos que en la actualidad no existe este equilibrio puesto que el salario mínimo general que se ha padecido, nunca disfrutado desde la revolución de 1917 a la fecha no ha alcanzado a satisfacer las necesidades de una familia, puesto que es imposible que una persona jefe de familia de cin

co miembros percibiendo el salario mínimo general pueda sa tisfacer sus necesidades primordiales, como lo son los ali mentos, vestido, habitación y educación de sus hijos sufi- ciente a satisfacer las necesidades primordiales de un je- fe de familia en las condiciones apuntadas con anteriori- dad.

La Teoría Integral del Derecho del Trabajo es un paso para la transformación de la sociedad en la cual vivimos.

El Dr. Trueba Urbina nos habla de la justificación del Tí- tulo del tema:

"Después de todo lo expuesto queda plenamente justifica- da la denominación y función de la TEORIA INTEGRAL; es- la investigación jurídica y social. En una palabra, -- científica, del Artículo 123, por el desconocimiento -- del proceso de formación del precepto y frente a la in- comprensión de los tratadistas e interpretaciones con- trarias al mismo de la más alta magistratura. Tuvimos que profundizar en la entraña del Derecho Social y su - función revolucionaria, componiendo cuidadosamente los textos desintegrados por la doctrina y la jurispruden- cia mexicanas seducidas por imitaciones extralógicas, a fin de presentarlo en su conjunto maravilloso e inte- - grándolo en su propia contextura: en su extensión a to- do aquel que presta un servicio a otro, en su esencia - reivindicatoria, y descubriendo en el mismo el Derecho inmanente a la revolución proletaria: por ello, la Teo- ría que lo explica y difunde en Integral. A la luz de la Teoría Integral, nuestro DERECHO DEL TRABAJO no na- ció del Derecho Privado, o sea, desprendido del Código Civil, sino de la dialéctica sangrienta de la Revolu- - ción Mexicana: es un producto genuino de ésta, como el Derecho Agrario, en el momento cumbre en que se trans- - formó en social para plasmarse en los Artículos 123 y - 27. No tiene ningún parentesco o relación con el Dere- cho Público o Privado: es una norma eminentemente autó- noma que contiene derechos materiales e inmanentes y --

exclusivos para los trabajadores que son las únicas personas humanas en las relaciones obrero patronales. Por tanto, el jurista burgués no puede manejarlo lealmente - en razón de que está en pugna con sus principios, por lo que incumbe al Abogado Social luchar por el Derecho del Trabajo". 7/

En el capítulo VI del multicitado libro Nuevo Derecho del Trabajo, nos manifiesta el Maestro Trueba Urbina lo referente a la Teoría Integral en el Proceso del Trabajo:

"El proceso del Trabajo, a la Luz de la Teoría Integral, es un instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus explotadores, pues a través de él deben alcanzar en los conflictos laborales la efectiva protección y tutela de sus derechos, así como la reivindicación de éstos".

En el mismo capítulo el Maestro Trueba Urbina nos sigue -- diciendo:

"El concepto burgués de bilateralidad e igualdad procesal de las partes se quiebra en el proceso laboral, pues si los trabajadores y patronos no son iguales en la vida, tampoco pueden serlo en el proceso, por cuyo motivo los tribunales sociales o sean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el deber de suplir las deficiencias -- procesales de los trabajadores. Hasta la Constitución -- Política obliga al Poder Judicial Federal, en la jurisdicción de amparo, a suplir las deficiencias de las quejas de los obreros y campesinos (Artículo 107, fracción II). Sólo así se cumpliría con el principio de RELACION PROCESAL TUTELAR de los trabajadores". 8/

7/ Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa.- Tercera Edición.- México 1975, pág. 320.
8/ Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa.- Primera Edición.- México 1970, pág. 250.

2. LA TEORIA INTEGRAL Y EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

La Teoría Integral no se concreta únicamente a estudiar el aspecto sustantivo de la Ley Federal del Trabajo, sino que se aplica también a su aspecto adjetivo.

Conforme a la interpretación que hace la Teoría Integral - del Derecho Procesal del Trabajo nos encontramos con que - éste es un derecho de lucha de clases proteccionista y - - reivindicatoria de los trabajadores.

El Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho - Social, según hemos visto, que tiene por objeto proteger y tutelar una clase social determinada; y el Maestro Alberto Trueba Urbina considera que es un elemento de lucha de clases, porque mediante él los trabajadores van a cambiar -- las estructuras económicas del país, para hacer de una sociedad capitalista un régimen socialista, en el que se tenga la propiedad común de los factores de producción.

Considera el Maestro que la Ley Federal del Trabajo es un instrumento pacífico para obtener la victoria de las clases trabajadoras, respecto de los patrones, siendo sus principales armas la asociación profesional y la huelga. Respecto a éstas dos armas es pertinente manifestar que la "Aso--ciación Profesional es un derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la - economía (Nipperdey).

La asociación profesional se puede analizar en dos aspectos: como filosofía política tendiente a transformar el orden

jurídico estatal y como institución jurídica reglamentada consecuentemente dentro de un sistema de derecho. Es en este último aspecto como precisa contemplarla.

Una corriente doctrinal encabezada en México por Mario de la Cueva, reconoce al derecho de asociación profesional -- una identidad esencial con el derecho genérico de asociación. De esta suerte, el Artículo 9o. Constitucional plasma el derecho universal del hombre para asociarse con sus semejantes y se relaciona con la fracción XVI del apartado A del Artículo 123 que reconoce el derecho de asociación profesional de los trabajadores o de los patrones para la defensa y promoción de sus respectivos intereses.

Al relacionar y contrastar los conceptos de asociación y de asociación profesional, se afirma en principio, que el primero representa el género en tanto que el segundo constituye su especie. Si profundizamos un poco y sin desconocer su unidad esencial se advierte que la asociación es un derecho general, en tanto que la asociación profesional es una garantía social entendida por la doctrina en dos sentidos: como un derecho de los trabajadores frente al capital y ante el Estado, y como un derecho de los trabajadores y de los patrones considerados como miembros de su clase social correspondiente.

Se sostiene también que, en tanto que la asociación es un derecho subjetivo público del hombre frente al Estado, la asociación profesional es un derecho de reivindicación -- frente al Estado y ante la clase social antagónica.

Por otra parte, la libertad de asociación puede comprender cualquier tipo de fines lícitos humanos, políticos, recreativos, culturales, etc., la asociación profesional en cambio, se restringe a una función concreta: el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses del trabajo. En todo caso la asociación y la asociación profesional no se excluyen por necesidad y aún en el supuesto de que pudieran provenir de circunstancias, principios o propósitos diversos, convergen en un fundamento esencial: la naturaleza social del ser humano, cuyo bienestar es menester garantizar.

Para otro sector de la doctrina, la asociación profesional debe entenderse como una figura jurídica típica por su naturaleza, objeto y caracteres, sin vinculación alguna con la garantía individual de asociación. Su carácter clasista es una consecuencia de que en rigor se trata de una facultad privativa de los trabajadores, extensiva a los patronos, por mera diferencia democrática, como una fórmula retórica pero sin eficacia. Ciertamente, si se atiende a su legítimo significado no cabría pensar en el derecho de los patronos para agremiarse y promover sus intereses, lo que repercutiría directamente en el abatimiento de los derechos del trabajo, situación que dentro de nuestro sistema, jurídicamente resulta un imposible.

En este sentido se ha afirmado que la asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases en tanto que la asociación profesional de los patronos persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual.

El reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores y de los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (a123-A - fracción XVI) da pauta para pensar que no son términos sinónimos. En efecto aunque pudieran tener una vinculación esencial, la asociación profesional debe entenderse como el género próximo y el sindicato como la diferencia específica. Dicho aserto se confirma con la definición de sindicato contenida en el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que lo concibe precisamente, como una asociación. De aquí se desprende que la asociación profesional puede manifestarse a través del sindicato pero también, a través de otras figuras como las sociedades mutualistas o los colegios de profesionistas". 9/

Por medio de la asociación profesional los trabajadores se unen en defensa de sus derechos, obteniendo mediante la unión, aquéllos que individualmente no podrían obtener.

La huelga es el medio legal para obligar a los patrones a acceder a las justas peticiones de los trabajadores.

La huelga es la suspensión total y temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales.

El concepto legal de la huelga, lo establece el Artículo 440 de la Ley de la materia al señalar que "la huelga, es

9/ Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Diccionario Jurídico Mexicano.- Tomo I.- Editado por la UNAM.- México 1982, págs. 219 y 220.

la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores". 10/

La huelga ataca precisamente donde más le duele al patrón, es decir, ataca a su bolsillo haciendo que éste no obtenga ganancias jugosas, ya que sin trabajo no puede tener beneficios económicos; de ahí la importancia del derecho de -- huelga.

La lucha de clases ha sido siempre violenta y por medio de la Ley Federal del Trabajo se pretende que esta lucha sea pacífica, o sea que la socialización de los medios de producción se haga por evolución y no por revolución.

Si bien es cierto que la teoría integral pregoniza la lucha de clases, nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo no lo hacen así, en efecto, tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo establecen que su objeto es con seguir el equilibrio, la justicia social y las relaciones entre trabajadores y patrones, de donde se desprende que la Constitución en las normas de trabajo da derecho tanto a los trabajadores como a los patrones y no establece la supremacía de una clase sobre la otra, sino que al contrario, trata que ambas vivan en armonía y de acuerdo a un equilibrio basado en la justicia social. Por ello la Ley Federal del Trabajo no puede ser un instrumento de lucha de clases.

No podemos desconocer el aspecto proteccionista que las normas relativas al derecho procesal del trabajo tienen, aunque tampoco dejamos de reconocer que la Ley Federal del

10/ TENA SUCK RAFAEL y HUGO ITALO MORALES, Derecho Procesal del Trabajo.-Editorial Trillas.-Segunda Edición.-México 1987, pág. 176.

del Trabajo es un catálogo de normas y derechos mínimos de los trabajadores, puesto que se busca obtener una serie de normas mínimas para evitar que el trabajador sea explotado.

El aspecto proteccionista del Derecho Procesal del Trabajo lo analizamos al momento de entrar al fondo de esta tesis, pero podemos adelantar que la teoría de la carga de prueba que impera en el Derecho Procesal Civil se ve rota en nuestra disciplina, en teorías como la reinversión de la carga de prueba, la cual obliga al patrón a probar excepciones - que no puso, pero que la ley y la jurisprudencia le han impuesto cuando existe la presunción de que obra de mala fe, teoría netamente protectora de los trabajadores.

El aspecto protector del Derecho Procesal del Trabajo, conforme a la Teoría Integral deriva de la naturaleza de las partes que intervienen en un proceso laboral, en el cual - por regla general contienen un patrón con recursos económicos y con una educación general superior y un trabajador de escasos recursos económicos y una deficiente educación; y que la naturaleza de los contendientes sea siempre diversa y a favor del patrón, quien por sus propios recursos económicos puede comprar la simpatía de los funcionarios correspondientes.

Es un hecho notorio que los despachos de abogados llamados patronales y las empresas fuertes, se han acostumbrado a pasar igualas a los representantes de las juntas y a las empleadas de las mismas, las cuales no deben subestimarse, ya que en un momento determinado lo que estas señoras o señoritas anoten en una audiencia, puede ser un factor deci-

sivo del juicio y si tomamos en cuenta que hay empleadas hasta con treinta años de servicios, calcúlense los conocimientos y mañas que en ese lapso han adquirido y que en un momento dado inclinan la balanza a favor del litigante que les simpatiza o les proporciona su correspondiente iguala.

Por ello las normas de Derecho Procesal del Trabajo, concientes de esta realidad igualan cuando menos en el papel y teóricamente, las fuerzas entre patrones y trabajadores, puesto que no debemos olvidar que las normas del Derecho - Procesal del Trabajo son normas que tienen por objeto tratar como desiguales a los desiguales.

El aspecto reivindicador, conforme al Maestro Alberto Truba Urbina, de las normas del Derecho Procesal del Trabajo, lo encontramos en que los trabajadores deben ser reivindicados por los Tribunales del Trabajo en el proceso laboral, ya que es en la resolución del caso concreto cuando se le da al trabajador lo que conforme a la Ley y nuestro derecho le corresponde.

El Maestro considera que el trabajador ha sido explotado a través de los siglos; que mediante el cumplimiento estricto de la Ley Federal del Trabajo puede recuperar la plusvalía que por siglos también, el patrón ha generado y disfrutado, devolviendo esa riqueza a su auténtico dueño que es el trabajador.

Por ello consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo es eminentemente protector y reivindicador del trabajador;

y por las razones expuestas consideramos que no es medio de lucha de clases, porque la lucha de clases se realiza en el campo de batalla y no por medio de leyes.

3. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

a).- SU CONCEPTO.

Uno de los problemas más difíciles que se plantea a todos los estudiosos del Derecho del Trabajo, es poder dar un -- concepto de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo.

Dentro del ámbito universitario y conforme a los libros -- que son más comunes para el estudio de nuestra disciplina, tenemos los libros del Maestro Alberto Trueba Urbina, del Maestro Armando Porras y López, del Maestro Juan Estrella Campos, del Maestro Francisco Ramírez Fonseca, de los Maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, del Maestro Mario Salinas Suárez del Real, del Maestro Mario de la Cueva, entre otros.

Cada concepto que da cada uno de estos maestros es diferente de los otros, lo cual viene a demostrar la gran diversidad de criterios que existen respecto del concepto del Derecho Procesal del Trabajo.

Para poder dar un concepto propio, nos permitiremos en primer término señalar cuáles son los conceptos del Derecho -- Procesal del Trabajo que vamos a analizar, comenzando con el concepto que da el Maestro Trueba Urbina, que data del año de 1941.

El maestro Trueba Urbina considera que el "Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de Reglas Jurídicas que re-

gula la Actividad Jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo, para el mantenimiento del Orden Jurídico y Económico en las relaciones obrero-patronales, intrer-obreras e inter-patronales". 11/

El Maestro Armando Porrás y López dice que el "Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama del Derecho que conoce de la Actividad Jurisdiccional del Estado, respecto de las Normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista Jurídico y Económico". El propio Armando Porrás y López se encarga de calificar su definición, diciendo que:

"Este concepto que en nuestra opinión es sencillo, comprende los dos elementos lógicos de toda definición, en cierto modo genérico, en cuanto dicha jurisdicción comprende dos grandes Capítulos: La Organización y Funcionamiento de la Actividad Jurisdiccional; y el Estudio del Proceso Laboral, Principios Procesales, Presupuestos, Las Partes del Proceso, Fases de éste, etc. Finalmente, cabe decir que quienes hemos intervenido en el estudio y solución de los problemas Obrero-Patronales, ya como Autoridades o bien, como Postulantes sabemos que todo conflicto Obrero-Patronal, tiene dos aspectos: uno de naturaleza Jurídica y otro de naturaleza Económica y para encontrar la solución a dicho conflicto es necesario atender a estos dos aspectos".

Los conceptos que se han mencionado destacan en forma particular que los Procesos laborales, son por regla general procesos que tienen consecuencias tanto económicas como jurídicas y sólo en muy pocos casos, que son verdaderas excepciones tienen consecuencias exclusivamente jurídicas o exclusivamente económicas. Las consecuencias económicas pueden ser a corto plazo o a largo plazo, pero siempre --

11/ Trueba Urbina Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo.- Tomo II.- Editorial Porrúa.- Primera Edición.- México 1941, pág. 18.

existen en todo negocio que se plantea ante una Junta de -- Conciliación y Arbitraje, por ese solo hecho se convierte en 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". 12/

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 interviene en las relaciones Obrero-Patronales, tanto en el Orden Económico como en el Orden Jurídico". 13/

Rafael de Pina, "define al Derecho Procesal del Trabajo como una manifestación del Derecho Positivo, como el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso". 14/

Francisco Ramírez Fonseca, "al analizar acertadamente las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje (conciliar, decir el derecho y construir el derecho), define al Derecho Procesal del Trabajo como el con--

12/ PORRAS Y LOPEZ ARMANDO.-Derecho Procesal del Trabajo.- Textos Universitarios, S.A.-Editorial Porrúa.-Edición 1971.-México 1971, pág. 19.

13/ Estrella Campos Juan.-Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo.-Editorial Porrúa.-Edición 1970.-México 1970, pág. 89.

14/ De Pina Rafael.-Curso de Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Botas-México-1952- pág. 8.

junto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolverlos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades". 15/

Los Maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos dicen que "el Derecho Procesal del Trabajo, conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho".16/

Por otro lado, el Maestro Mario Salinas Suárez del Real, -- nos dice que "el Derecho Procesal del Trabajo pertenece al Derecho Público y estudia las normas que regulan la Actividad Jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivo y económicos en que intervienen trabajadores, patronos o sindicatos".17/

Finalmente, el Maestro Mario de la Cueva, afirma que "el Derecho Procesal del Trabajo, es un derecho de clase, dinámico y en expansión, que tiene como fin último el proteger en

15/ Ramírez Fonseca Francisco.-La Prueba en el procedimiento Laboral.-Editorial Pac, México 1984, pág. 24.

16/ Tena Suck Rafael y Hugo Italo Morales.-Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 1987, pág. 20.

17/ Salinas Suárez del Real Mario, Práctica Laboral Forense. Editorial Cárdenas, Editor, 1a. Edición.-México -- 1980 pág. 4.

juicio los intereses de los trabajadores, que son la parte débil, para lograr una igualdad real en el progreso". 18/

En tales circunstancias consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo es el Conjunto de Normas Jurídicas, por medio de las cuales un tribunal de función social, por materia determinada, resuelve los conflictos que se planteen respecto de problemas derivados de la Ley Federal del Trabajo, sea cual fuere su naturaleza y la calidad de las partes que intervengan, realizando siempre el equilibrio entre los factores de la producción.

b) SU CARACTER SOCIAL

El Derecho Procesal del Trabajo tiene un carácter eminentemente social, ya que dimana del Artículo 123 Constitucional.

Nuestra Constitución Política creada por los Constituyentes de Querétaro de 1917, es la primera constitución creada en el mundo conteniendo garantías sociales.

En esta forma se rompió la tradición de las constituciones liberales, que se componían de una parte dogmática que contenía los principios que le inspiraban y de una parte orgánica que contenía el aspecto relativo a la organización pública, al agregársele una parte social que quedó establecida en los Artículos 27 y 123 de la Constitución.

De esta forma quedó consagrada por primera vez en el mundo y dentro de una Constitución, una Garantía Social.

18/ De la Cueva Mario.-Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición Actualizada (1986), Editorial Porrúa, México 1986 pág. 688.

La Garantía Social implica una obligación para el Estado -- que se traduce en la protección de determinada clase social, la que por su condición especial se encuentra en un estado de indefensión en relación a otra. Este concepto de garantía social se da en contraposición al concepto de garantía individual que implica para el Estado una abstención de intervenir en los derechos de los Particulares, respetando en esa forma su derecho a domicilio, a transitar por el país - sin limitaciones, a tener libertad del pensamiento, a ser juzgado por Tribunales previamente establecidos, en los que se cumplan las formalidades esenciales de un procedimiento anterior al caso concreto; garantías que se conceden al hombre como persona libre.

El Artículo 123 Constitucional en sus Fracciones XX, XXI y XXII, establece las bases sobre las cuales debe regularse - el Derecho Procesal del Trabajo.

En la Fracción Vigésima se crean los Tribunales de Jurisdicción Social con materia específica, llamados Juntas de Conciliación y Arbitraje, integrados por un representante del patrón, un representante de los trabajadores y un representante del Gobierno. Estos Tribunales de Jurisdicción Social vinieron a acabar con el hecho de que los conflictos - Obrero-Patronales se plantearan ante los Tribunales del Fuero Común.

El hecho de que se crearan Tribunales de Jurisdicción Social da lugar a la creación de un estatuto jurídico protector de la clase trabajadora. Gracias a ello los trabajadores dejaron de concurrir ante jueces que si bien es cierto que son

imparciales, también lo es que tenían que someterse a un procedimiento civil lleno de formalidades y de recovecos legales en que eran fáciles presas de los abogados patronales.

En la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de aplicar una Ley eminentemente protectora de los trabajadores, según se desprende en los Artículos 6 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, sobre todo este último que establece que 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. Del contenido de esta norma, que es la que las Juntas tienen que tomar en consideración al momento de dictar un laudo, significa que deben siempre de proteger al trabajador, dada la diferencia que existe entre patronos y trabajadores.

Por ello decimos que el Derecho Procesal del Trabajo tiene un carácter eminentemente social además de que es una Rama del Derecho que tiene autonomía y que no admite supletoriedad alguna del Derecho común, lo que se desprende del Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que establece -- que "a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el Artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la Equidad. Como puede verse, las Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo son lí-

mitativas y en ellas no se encuentran consignadas las normas creadas en Derecho Común, lo cual es lógico, puesto que normas creadas para tratar a los desiguales como iguales no pueden ser aplicadas en un sistema jurídico en el que las normas fueron creadas para tratar como desiguales a los desiguales.

El Derecho Procesal del Trabajo es eminentemente social al ser el trabajo un derecho y un deber sociales conforme lo dicta el Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo.

"El objeto de todo el procedimiento laboral debe ser el obtener el equilibrio entre los factores de la producción en la realización de la justicia social, entendiendo por justicia social en el intervencionismo del Estado, con tendencia propensa al reconocimiento de ciertas reivindicaciones de los trabajadores, pero sin destrucción de las bases capitalistas de la sociedad burguesa, según la define GUILLERMO CABANELLAS en su Diccionario del Derecho Usual, aplicándola para el liberalismo sincero o progresivo". 18 bis/

Interpretamos la Justicia Social, haciéndola consistir en el cumplimiento exacto de los derechos mínimos concedidos a los trabajadores por el Artículo 123, obteniendo con ello un justo equilibrio entre los factores de la producción.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo incluyendo en él al Derecho Procesal del Trabajo como Rama del Derecho Social, tiene la obligación de proteger y reivindicar a los trabajadores, obteniéndose la protección mediante cumplimiento del Artículo 123 Constitucional y la reivindicación mediante la Asociación profesional, la Huelga y el Reparto de Utilidades, tendiendo estas tres últimas

18 bis/ Cabanellas Guillermo. "Diccionario de Derecho Usual", Bibliográfica Omeba.- Editorial Porrúa.- México 1968, pág. 482.

a recuperar la plusvalía que el capital ha desposeído al -
trabajador durante años de explotación.

Nos sigue diciendo el maestro Trueba Urbina:

"Que la justicia social cuyos principios emergen del --
Artículo 123, no sólo tiene una función proteccionista,
tutelar dignificadora, sino que tiene como objetivo fun-
damental reivindicar los derechos del proletariado, en
esta virtud, la función reivindicatoria la deben ejer-
cer los tribunales del trabajo en el proceso laboral, -
en donde pueden advertir fácilmente las injusticias y -
aplicar los principios reivindicatorios de los derechos
de los trabajadores en el propio juicio laboral, para --
el aplazamiento del ejercicio del derecho a la revoluc-
ción proletaria. La ineficacia de la justicia del tra-
bajo provoca el estallido social reivindicatorio". 19/

Por todo lo expuesto, se concluye que el Derecho Procesal
del Trabajo tiene un carácter eminentemente social.

c) LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

"En sentido amplio pueden ser partes en el proceso laboral,
siguiendo cualquier definición de Derecho del Trabajo, los
trabajadores, los patrones, los sindicatos, sean de traba-
jadores o sean sindicatos patronales, y hemos dicho cual--
quier definición, ya que coincidimos con el Maestro DE LA
CUEVA, que señala que muchos autores con el ánimo de origi-
nalidad, dan definiciones de Derecho del Trabajo, en que -
reiteran definiciones ya conocidas, en que con otras pala-
bras transmiten los mismos conceptos conocidos, sin embar-
go, si el Derecho del Trabajo es un conjunto de principios

19/ Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Tra-
bajo, Editorial Porrúa.- 3a. Edición.- México 1975, --
pág. 41.

y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos, etc.; pueden ser parte en un conflicto laboral especialmente los trabajadores, y los patronos y en materia colectiva los Sindicatos sean Patronales o de Trabajadores.

El profesor Armando Ramírez, concibe como parte en los conflictos laborales a toda aquella persona que verá afectada su esfera jurídico patrimonial, con el resultado del proceso.

Son partes igualmente, quienes componen la litis en los juicios de trabajo.

Hay corrientes que señalan que los Administradores, Directores, Gerentes o funcionarios de las negociaciones técnica--mente no pueden ser considerados como parte en los procedimientos individuales de trabajo, en virtud de que con la resolución definitiva de un conflicto de trabajo, no verían - afectada su esfera Jurídico Patrimonial.

Es una viciosa práctica forense laboral, el ver que constantemente se demanda a la persona moral a la que se presta un servicio, y a las personas físicas que fungen como Directores y Administradores de la persona moral (Patrón) y sin embargo, a pesar de que intervienen en el proceso, técnicamente a estos sujetos no puede considerarse como parte.

No pueden considerarse como parte, ni los apoderados liti--gantes, mandatarios o abogados patronos, ya que su interven

ción en el procedimiento es únicamente técnica colaboracionista y parcial". 20/

En un sentido material, las partes en un proceso laboral, - son las personas físicas o morales que intervienen en un -- juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la senten- cia de fondo. término y fin del proceso mismo.

Teóricamente no puede aceptarse la existencia de un juicio que no afecte derechos de persona alguna, ya que carecería de objeto la intervención del Estado en un conflicto pura- mente especulativo.

En tal virtud, el Licenciado Armando Porras y López, des- - criptivamente al respecto dice:

"Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone - - excepción principal, conexas o accesorias para la actua- ción de la Ley agrega que este concepto comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas par- -- tes dentro de la relación laboral". 21/

De estas ideas se desprende que es parte en un juicio, toda persona que en una forma u otra concurre al mismo, pudiendo pararle perjuicio la resolución que se dicte.

Uno de los fines de la Ley Federal del Trabajo es el de con- seguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones

20/ Salinas Suárez del Real Mario.-Práctica Laboral Forense, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor.- 1a. Edición.- México 1980, págs. 24 y 25.

21/ Tena Suck Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo.-2a. Edición.-Editorial Trillas.-México 1987 pág. 43.

entre los trabajadores y los patrones, de lo cual podría - derivarse el principio de que en la mayoría de las contien das obrero-patronales las partes son respectivamente traba jadores y patrones y en más del 90 % de los casos el traba jador es parte actora y el patrón es la parte demandada.

Cabe aclarar que no todos los conflictos en materia obrera son entre trabajadores contra patrones, sino que también - hay conflictos entre trabajadores contra trabajadores, tra bajadores contra sindicatos y entre sindicatos.

Así también, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 689 nos dice que:

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

Del precepto legal que antecede se desprende que para ser parte en un juicio laboral, es requisito indispensable acre ditar el interés jurídico en el mismo.

C A P I T U L O I I

LA FIJACION DE LA LITIS EN MATERIA LABORAL

- 1.- Concepto de Litis.
- 2.- Formas en que se integra la Litis en materia laboral:
 - a) Cuando concurren las partes a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
 - b) Cuando únicamente concurre el actor a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
 - c) Cuando únicamente concurre el demandado a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
 - d) Cuando se llama a un tercero a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y éste manifiesta tener interés en el juicio.

1. CONCEPTO DE LITIS

Litis.- Cuestiones de hecho y de derecho, sobre las cuales no coinciden las partes sometidas a la consideración de la Junta, a fin de que resuelva. 1/

Para Eduardo Pallares:

"Litis es un sinónimo de litigio en 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, señalando Pallares que en ese sentido es como lo interpreta el Código de Procedimientos Civiles". 2/

La Jurisprudencia y Tesis sobresalientes, definidas tanto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como por los Tribunales Colegiados, correspondiente a los años 1917-1985 han establecido de que forma se fija la litis a saber:

- 1/ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.- Manual de Derecho del Trabajo.- México 1982, pág. 309.
- 2/ Pallares Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Editorial Porrúa.- 16a. Edición.- México 1975, -- pág. 545.

LITIS CONSTITUCIONAL, MATERIA DE LA

Si las cuestiones que alega el quejoso no fueron materia de controversia ante la Junta, tampoco pueden serlo de la litis constitucional, en virtud de que la sentencia de amparo que se pronuncie sólo debe tomar en cuenta las cuestiones planteadas ante la autoridad jurisdiccional.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 66, Pág. 25 A.D. 5769-73. Ferrocarriles Nacionales de México, 5 votos.
 Vol. 66, Pág. 37 A.D. 3316-72. Sindicato Unico de la Industria Platera. 5 votos.
 Vol. 67, Pág. 23 A.D. 1062-73. Javier Arana Carrillo, Unanimidad de 4 votos.
 Vol. 67, Pág. 23 A.D. 386-73. Silvio Reyes Uscanga, 5 votos.
 Vol. 71, Pág. 21 A.D. 2903-74 Marcelo Nava Santana y otro. Unanimidad de 4 votos. 3/

TESIS RELACIONADA

LITIS, FIJACION DE LA

La litis se fija en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, como invariable y reiteradamente lo ha establecido esta Suprema Corte de Justicia, de suerte que si en actuaciones posteriores a esta audiencia se pretende variar los términos de la reclamación laboral, esa variación es -

3/ Jurisprudencia 1917-1985 y Tesis Sobresalientes, apéndice 1985, cuarta Sala, Colegiados, Sala Auxiliar, Ediciones Mayo.- México, pág. 144.

inatendible por ser ajena a la litis y ociosa la valoración de pruebas que se ofrezcan para acreditar extremos que no sean propios de la misma.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 91-96, Pág. 36. A.D. 350-76. José Luis Prieto Beltrán. Unanimidad 4 votos.
Vols. 151-156, Pág. 31. A.D. 2472-81. Ferrocarriles Nacionales de México, 5 votos. 4/

LITIS CONTESTATIO ANTE LAS JUNTAS

De acuerdo con el Artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, 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 sólo los puntos reclamados en el escrito inicial, sino también los que se reclaman en la audiencia de demanda y excepciones.

4/ Jurisprudencia 1917-1985 y Tesis Sobresalientes, apéndice 1985, Cuarta Sala, Colegiados, Sala Auxiliar y, Ediciones Mayo.- México, pág. 144.

NOTA:

El Artículo 518 citado, corresponde al 878 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Quinta Epoca:

Tomo XLI, Pág. 3081. R. 1186-33. The Cananea Consolidate Coper, Co., S.A. 5 votos.
 Tomo XLIII, Pág. 3333. R. 1715-34. Campoamor Luis G. - de. Unanimidad de 4 votos.
 Tomo XLIV, Pág. 3576. R. 4112-34. Cía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A. Unanimidad de 4 votos.
 Tomo XLV, Pág. 740. R. 2295-34. Cía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A. Unanimidad de 4 votos.
 Tomo XLVI, Pág. 3131. R. 2703-35. FF.CC. Nac. de México. Unanimidad de 4 votos. 5/

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.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. V. Pág. 6. A.D. 5678-56. Armando de Dios Hernández. 5 votos.
 Vol. XXVII, Pág. 28. A.D. 1243-59. Zeus, S.A. 5 votos.
 Vol. XXVIII, Pág. 125. A.D. 7014-58. Roberto García Díaz. Unanimidad de 4 votos.
 Vol. XLII, Pág. 33. A.D. 1747-60. Maquinaria Búfalo, S.A. Unanimidad de 4 votos.
 Vol. LXXIX, Pág. 22. A.D. 3270-56. Francisco Hernández Rizo. Unanimidad de 4 votos. 6/

5/ Jurisprudencia 1917-1985 y Tesis sobresalientes, apéndice 1985, Cuarta Sala, Colegiados, Sala Auxiliar, Ediciones Mayo, Pág. 145.

6/ Idem.

LITIS, CUESTIONES AJENAS A LA

Las juntas no están obligadas a tomar en cuenta cuestiones que no formaron parte de la litis.

- A.D. 5472-1958 - Carlos Lara Ramírez, 5 votos. Sexta Epoca, Volumen XXI, Quinta Parte, Pág. 164
- A.D. 2834-1958 - Manuel Borrego Barrios y Coags. 5 votos, - Sexta Epoca, Vol. XXXIV, Quinta Parte, Pág. 74.
- A.D. 3789-1971 - Angel Jaimes Chávez y Coags. 5 votos, Séptima Epoca, Vol. 44, Quinta Parte, Pág. 34.
- A.D. 4395-1972 - Paz Garduza Flores. Unanimidad de 4 votos, Séptima Epoca, Vol. 51, Quinta Parte, Pág. 35.
- A.D. 3172-1975 - Josefina Zamora Molina, Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca, Vol. 82, Quinta Parte, Pág. 31.

JURISPRUDENCIA 4a. SALA Séptima Epoca, Volumen 84, Quinta -- Parte, Pág. 27. 7/

LITIS EN MATERIA DE TRABAJO, SU CAMBIO EN RELACION CON LA PRESCRIPCION OPUESTA. Si de los autos del conflicto individual de trabajo, se advierte que el trabajador ejerció la acción de cumplimiento de contrato en contra del demandado y que al contestar la demanda éste opuso como excepciones - la falta de acción y de derecho por parte del trabajador, - así como la prescripción: y si la Junta responsable, al resolver en el laudo combatido, habla de despido injustificado y de prescripción del derecho del obrero para ejercitar la acción de despido injustificado; resulta de lo anterior que, dicha Junta cambió la litis planteada por las partes - en el conflicto, porque si bien es cierto que la patronal - opuso la excepción de prescripción, ésta debe entenderse relacionada con la acción ejercitada por el trabajador; esto es, prescripción del ejercicio de la acción del cumplimiento.

7/ Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de 1976-1977 actualización V Laboral-Mayo, Ediciones, Pág. 133.

to del contrato laboral y no como erróneamente lo determina la autoridad responsable, prescripción del ejercicio de la acción de despido injustificado, de donde se desprende que esa autoridad responsable violó las garantías individuales invocadas por el trabajador quejoso, toda vez que absolvió a la parte patronal sin cumplir con las formalidades a que se refiere el Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, - dictando un laudo que no es congruente con la litis planteada por las partes.

Amparo directo laboral 243-1975, José Merced Porras Hernández. Enero 23 de 1976. Unanimidad de votos Ponente: Magistrado Carlos Villegas Vázquez.

Tribunal Colegiado del OCTAVO Circuito (Torreón).

TRIBUNALES COLEGIADOS Boletín No. 25 al Semanario Judicial de la Federación, Sección Segunda, 2o, Tesis, Pág. 84.

Tribunales COLEGIADOS Informe 1976, TERCERA PARTE, Tesis 37, Pág. 385. 8/

LITIS, INDEBIDA FIJACION DE LA. Si el actor afirma haber - laborado con el demandado en calidad de peón y este manifiesta que en un principio fue su trabajador con tal calidad - pero que posteriormente cambió su situación a la de aparcerero, corresponde a la parte patronal justificar tal hecho. Por tanto, si como la Junta responsable no fijó la litis debidamente, sino que estimó que haberse negado la relación de - trabajo, la carga de la prueba era para el trabajador, debe concederse la protección federal para que la controversia - se establezca debidamente.

8/ Tesis sobresalientes, 1979, Tercer Tomo, Tribunales Colegiados de Circuito, Ediciones Mayo, Págs. 308 y 309.

Directo laboral 403-1975. Guadalupe Alvarado Rubio. Enero 19 de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado Guillermo Velasco Félix.

Tribunal Colegiado del OCTAVO Circuito (Torreón).

TRIBUNALES COLEGIADOS Boletín No. 25 del Semanario Judicial de la Federación, Sección Segunda, Pág. 85.

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1976, TERCERA PARTE, Tesis 38, Pág. 386. 9/

LITIS, INDEBIDA FIJACION DE LA. Si se demanda, en juicio - laboral la rescisión del contrato de trabajo fundándose en dos causales y la responsable al pronunciar el laudo establece únicamente como punto controvertido que no justificó una de ellas, sin hacer alusión a la otra, es evidente que no fijó debidamente la litis, por lo que debe concederse el amparo para que la controversia se establezca como fue planteado.

Directo laboral 256-1975, José Márquez Rodríguez, Enero 19 de 1976, Unanimidad de votos, Ponente: Magistrado Guillermo Velasco Félix.

Tribunal Colegiado del OCTAVO Circuito (Torreón).

TRIBUNALES COLEGIADOS Boletín No. 25 al Seminario Judicial de la Federación, Sección Segunda, 1a. Tesis, Pág. 86.

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1976 TERCERA PARTE, Tesis 39, Pág. 387. 10/

9/ Tesis Sobresalientes, 1979, Tercer Tomo, Tribunales Colegiados de Circuito, Ediciones Mayo, Págs. 309 y 310.
10/ Idem. Pág. 310.

LITIS MAL PLANTEADA Y RETENCION DE SALARIO. Si el actor -- asevera que rescindió el contrato de trabajo por falta de -- probidad del patrón, al retenerle el salario de la última -- quincena; la empleadora niega la retención y la Junta fija la litis tomando como base que se alegó abandono de trabajo, pese a que la empresa no lo adujo como excepción o defensa, pues la frase de que había dejado de asistir a sus labores tuvo el carácter complementario de un hecho narrado con antelación, consistente en que el actor tenía derecho a cobrar unas comisiones y premio por ventas realizadas en el -- último mes, es claro que correspondió a éste demostrar la -- citada retención y que hizo gestiones infructuosas de cobrar el salario, por lo que al omitir hacerlo, la causal -- que adujo del artículo 51 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, debió declararse improcedente --Jurisprudencia Labo -- ral *236 de la última Compilación--.

Amparo directo 178-1977. Automóviles y Camiones, S.A., Ju-- lio 29 de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado Ru -- ben Montes de Oca.

Tribunal Colegiado del CUARTO Circuito (Monterrey).

TRIBUNALES COLEGIADO Informe 1977. TERCERA PARTE, Tesis 11, Pág. 336.

- * Consultable en nuestro volumen ACTUALIZACION IV LABORAL, Tesis 1763, Pág. 883 (SUPREMA CORTE JURISPRUDENCIA Y TE -- SIS SOBRESALIENTES) 11/

11/ Tesis sobresalientes, 1979, Tercer Tomo, Tribunales Co -- legiados de Circuito, Ediciones Mayo, Págs. 310 y 311.

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 de litigio, pues lo contrario implicaría un estado de indefensión para la contraria.

Amparo directo 6340-1961. C. Secretario de Educación Pública. Noviembre 16 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente Mtro. Manuel Vañez Ruíz.

4a. SALA. Sexta Epoca, Volumen LXXXIX, Quinta Parte, Pág. 18. 12/

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 demanda y contestación.

Amparo directo 5398-1960, Ramiro Mena Domínguez. Enero 17 de 1964. Unanimidad de 4 votos, Ponente: Mtro. Mariano Ramírez V.

3a. SALA, Sexta Epoca, Volumen LXXIX, Cuarta Parte, Pág. 45, 13/

12/ Jurisprudencia 1917-1965 y Tesis Sobresalientes, - - 1955-1965, Actualización I Laboral, Ediciones Mayo, - 1968, Pág. 374.

13/ Idem.

LITIS LABORAL, QUE ELEMENTOS INTEGRAN LA. Aunque durante -- la audiencia de demanda y excepciones se suscite discusión sobre que se suspendió al actor, ésto no significa que tal punto forme parte de la litis, si es que las pretensiones -- del demandante se limitaron al despido y no amplió su deman da ni planteó la ilegalidad de esa suspensión; ya que la li tis laboral se integra con la demanda y su contestación y -- no forman parte de ella las prestaciones que no se alegaron en la demanda si ésta no se amplía en relación con hechos posteriores.

Directo 8444-1963. Rodolfo Guerrero Martínez. Resuelto el -- lo. de julio de 1964, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Carvajal. Srío. Lic. Roberto Torres Herrera.

4a. SALA. Boletín 1964, Pág. 472. 14/

De todos estos conceptos vemos que la litis consiste en fi jar con precisión los puntos sobre los cuales debe en últi ma instancia resolver el juzgador.

La Litis se establece únicamente respecto de los puntos so bre los cuales las partes han dejado claramente precisadas sus pretensiones.

La Litis se integra únicamente respecto de los hechos esgri midos por las partes sobre un punto respecto del cual exis te controversia, toda vez que implica que una de las dos -- partes dice la verdad, puesto que es imposible que si una - de ellas niega lo que la otra afirma, ambas tengan la razón.

14/ Jurisprudencia 1917-1965 y Tesis Sobresalientes 1955- - 1965, Actualización I Laboral, Ediciones Mayo, 1968, - Pág. 374.

Por consiguiente la Litis se integra solamente respecto de los hechos que han sido consentidos, ya sea táctica o expresamente.

El que un hecho se consienta no implica que forzosamente -- tenga que haber condena, puesto que hay hechos que son irrelevantes o intrascendentes para condenar, además de que la aceptación de los hechos no implica el reconocimiento del - Derecho, que se pretende tener, en cuyo caso el laudo resol verá aplicando el Derecho correspondiente a los hechos aceptados por las partes.

En Derecho Procesal Civil existe la división de Litis: en - la Litis Abierta y la Litis Cerrada. La Litis Abierta significa que a pesar de estar ya planteados los hechos establecidos en la Controversia, la misma puede modificarse por hechos supervinientes. La Litis Cerrada es aquella en que estando establecidos los puntos sobre los cuales hay controversia, la misma ya no puede ser modificada por ningún otro elemento.

En nuestra disciplina no puede existir la Litis Abierta, si no que únicamente existe la Litis Cerrada, en atención a la naturaleza de las relaciones obrero-patronales.

Para que la Litis pueda fijarse en un procedimiento laboral, el trabajador en su escrito inicial de demanda debe señalar con toda precisión, los puntos petitorios, la acción que - pretende ejercitar, expresando los hechos en que funda sus peticiones, así como también señalar las circunstancias de forma, lugar y tiempo en que fue despedido, en que sufrió - el riesgo de trabajo, o lo relativo a la acción ejercitada,

con la aclaración de que cuando la demanda del trabajador - sea incompleta, en cuanto no comprenda todas las prestaciones derivadas de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el mismo, la Junta; en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta; señalando los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane.

El demandado o demandados, deben y están obligados a dar -- contestación a la demanda oponiendo sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignoren cuando no sean propios, puesto que todo el juicio o procedimiento va a girar alrededor de lo expuesto por las partes y las pruebas que ofrezcan deben estar íntimamente relacionadas con los hechos controvertidos, puesto que el probar acciones o excepciones no deducidas -- oportunamente en el juicio son irrelevantes, puesto que ya no surten ningún efecto.

2. FORMAS EN QUE SE INTEGRA LA LITIS EN MATERIA LABORAL

Dada la naturaleza específica del proceso laboral, vemos -- que la Litis es siempre cerrada y que ya fijada no puede -- ser variada en forma alguna. En tal virtud tenemos cuatro formas de que en un proceso laboral se integre la litis de la siguiente manera:

- A). Cuando concurren las partes a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

- B). Cuando únicamente concurre el actor a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
- C). Cuando únicamente concurre el demandado a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
- D). Cuando se llama a un tercero a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y éste manifiesta tener interés en el juicio.

Esta clasificación se basa en el contenido de los Artículos 875, 876, 878, 879 de la Ley Federal del Trabajo y que a -- continuación explicamos:

- A). Cuando concurren las partes a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente, la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ésta se divide en tres etapas en los términos del Artículo 875, que literamente establece lo siguiente:

ARTICULO 875: "La audiencia a que se refiere el Artículo -- 873 constará de tres etapas:

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

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

Asimismo el Artículo 876 del mismo ordenamiento laboral nos dice lo siguiente; en sus fracciones I, II, III, IV, y V.

ARTICULO 876. "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado -- por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos -- inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercebimientos de Ley".

Por lo tanto; en la etapa conciliatoria no podemos hablar de la integración de la litis ya que exclusivamente en esta etapa, la Junta procura conciliar a las partes y si se logra llegar a un arreglo entre ellas, se dará por terminado el conflicto y en caso de no llegarse a un acuerdo, se pasará a la siguiente etapa de demanda y excepciones tal y como lo manifiesta la fracción V del artículo que se comenta y que a la letra dice:

FRACCION V. "Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones".

En este caso la Litis se integra en los términos del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones II, III, IV, V, VI y VIII que literalmente establecen lo siguiente:

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

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, si el promo

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

VIII. Al concluir el período 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".

Este artículo da los elementos necesarios para la fijación de la litis, obligando al actor a ratificar o modificar su demanda y precisar los puntos petitorios y en el caso que no lo hiciera, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, estableciendo para el demandado la obligación de referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, pudiendo éste asumir tres conductas diferentes para contestarlos a saber:

- I. Afirmandolos, es decir, consintiéndolos expresamente.
- II. Negándolos cuando simple y sencillamente diga que los hechos nunca se realizaron.
- III. Expresando los que ignore, cuando 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 nunca dejará de contestarlos, ya que su silencio tendrá por contestado el hecho en sentido afirmativo.

Cada una de estas formas de contestar la demanda, será en forma precisa, puesto que si algún punto de la demanda se deja de contestar por disposición expresa de la Ley, se considera ese hecho confesado tácitamente y en relación al mismo no se admitirá prueba en contrario, lo cual es lógico y congruente, puesto que los hechos confesados al contestar la demanda quedan relevados de pruebas, así sea esta confesión expresa o tácita.

Cabe hacer notar el comentario que hace el Lic. Juan B. Climent Beltrán, a la fracción IV del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

"CONTROVERTIR LA DEMANDA. Estimamos que la contestación a la demanda no debe limitarse a una negativa de los hechos expuestos por el actor, sino que la controversia sobre los mismos a que se refiere la fracción IV del Artículo 878, implica debatirlos dando la versión respectiva, a fin de que ésta sirva de base para fundar las excepciones y el planteamiento de la Litis". 15/

En forma simultánea a la contestación de la demanda, el demandado debe interponer sus excepciones y defensas, estableciendo claramente los hechos constitutivos de las mismas, a la vez que puede adicionar los hechos relatados en su contestación a la demanda. El actor al producir su réplica deberá contestar los hechos constitutivos de las excepciones y defensas del demandado y respecto de aquellos hechos sobre los cuales se planteó una controversia, debe señalar si los mismos en la forma que fueron planteados por el demandado son ciertos, son falsos, o no le son propios u ocurrieron en forma diversa sin que en dicha réplica pueda modificar su acción. En igual forma pasa el derecho al demandado para

15/ Climent Beltrán Juan B. Lic, Ley Federal del Trabajo, Comentada.- Editorial Esfinge, S.A.- 2a. Edición.- México 1984, Pág. 475.

que pueda producir su contra y réplica.

A mayor abundamiento el Lic. Juan B. Climent Beltrán nos ha ce el siguiente comentario:

"REPLICA Y CONTRARREPLICA (Artículo 878, fracción VI, - del texto de la fracción VI del Artículo 878, al decir - "las partes podrán" se desprende que la réplica y la contrarréplica son potestativas, como una facultad de aducir razonamiento o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o en la contestación de la misma respectivamente, pero sin variar la litis; por lo que, si se incurriese en esa variación, ya no se trataría propiamente de una réplica, sino de la modificación o ampliación de la demanda, fuera del momento procesal oportuno; y del mismo modo si la contrarréplica planteara hechos o situaciones jurídicas no cuestionados en la demanda resultaría inconducente". 16/

Cuando se niegan los puntos de derecho se entiende que se confiesan los hechos.

La confesión de los hechos nunca entraña la confesión del derecho, caso en el cual la Junta debe dictar el laudo que corresponda en Derecho.

La litis queda siempre integrada hasta el momento en que se entra al período de Demanda y Excepciones, lo que significa que el escrito por medio del cual se plantea la reclamación o queja no es parte de la litis sino hasta que dicho escrito sea ratificado dentro de la audiencia antes citada, es decir Demanda y Excepciones, o en su caso en la exposición de las reclamaciones que se hagan en dicha audiencia, pero nunca se integra o puede considerarse integrada, con el simple escrito de demanda presentado ante la Junta ni por lo -

16/ Climent Beltrán Juan B. Lic., Ley Federal del Trabajo, comentada.- Editorial Esfinge, S.A.- 2a. Edición.- México 1984, Pág. 475.

manifestado y asentado por las partes en la etapa de conciliación.

Esta forma de integrarse la litis, la denominaremos Normal, puesto que la voluntad de las partes se ha manifestado claramente y sólo existe la presunción de aceptación tácita de los hechos cuando los mismos no han sido controvertidos.

(b). Cuando únicamente concurre el actor a la Audiencia de - Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En este caso se le hará al demandado efectivo el apercibimiento "de tenerlo por inconforme con todo arreglo, y por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia" tal y como lo cita el artículo 873 parte final del primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

En este segundo caso la litis se integra en los términos de los Artículos 876, fracción VI, 879, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo que literalmente establecen lo siguiente:

ARTICULO 876. "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

ARTICULO 879. "La audiencia se llevará a cabo, aun cuando - no concurren las partes".

Párrafo Tercero.

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

Así vemos que la litis queda integrada con el escrito de demanda pero debidamente ratificado por el actor y por la otra parte la presunción de que son ciertos los hechos de la demanda, salvo prueba en contrario.

En seguida se citan algunas tesis jurisprudenciales relacionadas con el tema que se comenta:

"PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA y EXCEPCIONES. Al no concurrir la demandada a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone la Ley de la materia; por consiguiente, si las pruebas de la demandada se refieren a que el trabajador fue despedido de su trabajo por faltar injustificadamente al mismo en más de tres ocasiones dentro del término de trein-

ta días, la Junta no tiene por que ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas sólo tienen por objeto probar una -- excepción que no fue opuesta".

Amparo directo 3669/81. Ferrocarriles Nacionales de México, 3 de febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrere Herrera. 17/

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRUEBAS QUE PUEDEN RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.

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

(17) Informe 1982, tesis sobresaliente, Cuarta Sala, Ediciones Mayo, Pág. 62.

Tomo XCVII -- Artex E. de R. L..... 74
 Tomo CXVII -- María de Jesús Cisneros 20
 Directo 2544/52.- Balneario Agua Azul, S.A. Enero 12 de 1953.
 Directo 6081/51.- Luis Elizalde Orellana. Marzo 5 de 1953.
 Directo 4671/53.- Roberto Bernal Gómez. Abril 7 de 1954.

JURISPRUDENCIA No. 357. Apéndice al tomo CXVII, Pág.670. 18/

Ahora bien, consideramos que los tres puntos sobre los cuales debe rendir pruebas en contrario el demandado que se ha ya constituido en rebeldía y por tanto en sentido afirmativo su contestación, son los siguientes:

I.- Demostrar que el actor no era trabajador.

II.- Que no existió el despido.

III.- Que no son ciertos los hechos de la demanda".

Ello nos parece correcto, puesto que la no contestación de una demanda puede deberse a muchas causas y por lo mismo -- la presunción legal DE QUE SON CIERTOS LOS HECHOS DE LA DEMANDA ES SUFICIENTE SANCION, observando en el texto de la ley que las pruebas que se van a rendir equivalen a probar defensas y nunca excepciones, atendiendo ello el criterio -- de que la defensa es la simple negativa del Derecho como lo es el demostrar la inexistencia de una relación laboral y -- la falsedad de los hechos esgrimidos en la demanda. Por -- ello en caso normal las defensas deben ser destruidas por -- el actor y en caso diverso como es el de rebeldía o de sen-

tido afirmativo, el demandado debe probar sus defensas, que por ciento no fueron opuestas en tiempo.

Al tenerse al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo, en la práctica del litigio laboral es de esperar u obtener en la mayoría de los juicios que estén en estas condiciones, un laudo favorable al trabajador (actor), sin menospreciar lo que ya se ha comentado con anterioridad o sea lo que manifiesta el segundo párrafo del Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, así también; el demandado tiene el derecho de defenderse en cumplimiento a lo establecido por los Artículos 14 y 16 de la Constitución Política de -- los Estados Unidos Mexicanos, (PROMOVER EL JUICIO DE AMPARO).

C).- CUANDO UNICAMENTE CONCORRE EL DEMANDADO A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

En este tercer caso la Litis se integra en los términos de los Artículos 876, fracción VI, 879, primer párrafo, 878 -- fracciones III, IV y VIII primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que literalmente establecen:

ARTICULO 876.- "La etapa conciliatoria se desarrollará en -- la siguiente forma:

"VI.- De no haber concurrido las partes a la concilia- -- ción, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones".

ARTICULO 879.- "La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurran las partes".

Primer Párrafo.-

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

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

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

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

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de no contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá - por confesada la demanda";

VIII.- "PRIMER PARRAFO", "al concluir el período de de-- manda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofre-- cimiento y admisión de pruebas"...

Aquí la Litis se integra con el escrito que presentó el actor, el cual se tiene por ratificado tácitamente, sin que - en este caso se pueda variar la acción intentada, integrándose la Litis con la contestación que a la demanda haga el compareciente, es decir el demandado. La Litis se integra sin necesidad de que haya réplica o dúplica.

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

D) CUANDO SE LLAMA A UN TERCERO A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS Y ESTE MANIFIESTA TENER INTERES EN EL JUICIO.

Este supuesto lo prevee el Artículo 690 de la Ley Federal - del Trabajo que a su letra dice:

ARTICULO 690.- "Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán - intervenir en él comprobando su interés jurídico en el - mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta".

En este último caso la Litis se integra con la demanda y su contestación, así como con la manifestación hecha por el ter ce ro y las alegaciones de las partes respecto a las manifes taciones del tercero.

C A P I T U L O I I I

EXCEPCIONES MAS FRECUENTES EN MATERIA LABORAL

- 1.- Excepciones de previo y especial pronunciamiento:
 - a) La falta de personalidad; y
 - b) La de incompetencia por declinatoria.

- 2.- Excepciones perentorias:
 - a) Despido con causa justificada,
 - b) De pago,
 - c) Obscuridad de la demanda,
 - d) Prescripción,
 - e) De cosa juzgada.
 - f) De abandono del trabajo,
 - g) Excepciones derivadas de la Ley;
 - y
 - h) Derivadas del contrato de trabajo.

- 3.- Las Defensas:
 - a) La de sine actione agis; y
 - b) La de inexistencia de la relación de trabajo.

EXCEPCIONES MAS FRECUENTES EN
MATERIA LABORAL

Dice Chioyenda, en un sentido amplísimo, la excepción comprende desde un punto de vista doctrinal cualquier defensa del demandado, la simple negación del fundamento de la demanda, en sentido más estricto, comprende cualquier defensa de fondo que no consista en la simple negación del derecho afirmado por el actor, sino en la contraposición de un hecho impeditivo o extintivo que excluye sus defectos jurídicos y por lo mismo la acción; en un sentido todavía más restringido comprende toda la oposición de hechos que por sí mismos no excluyen la acción, pero que dan al demandado el poder jurídico de anularla. En este último sentido la excepción llámese substancial.

La excepción en sentido substancial se presenta como un contraderecho frente a la acción, así; cuando no existe un hecho constitutivo y normalmente cuando existe un hecho impeditivo o extintivo no existe la acción y por lo mismo la demanda es infundada; en este caso, la acción puede existir o no, según que el demandado haga uso o no de su contraderecho. (1)

Se define concretamente la excepción en sentido propio o substancial, como una particular forma de defensa que consiste en un contraderecho encaminado a impugnar y a anular el derecho de la acción. (2).

- (1) Chioyenda.- Revista Di Diritto Processale Civile.- Vol.I. Italia 1960, pág. 515.
 (2) Chioyenda, Revista Di Diritto Processale Civile, Vol.IV, Parte 1.- Italia 1960, pág. 135.

Para Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho - - Usual, 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 demanda del actor, citando varios ejemplos, tales como: el haber sido juzgado el caso, el estar pagada la deuda, el haber prescrito la acción, el no ser la persona contra la cual pretende demandarse".

El propio Cabanellas cita a Cervantes, el cual dice que la palabra excepción proviene de extiplotando o excatiendo, que en latín significa destruir o membrar, porque la acción hace perder a la acción todo o parte de su eficacia; para - - otros, excepción constituye contracción de ex actio, como - contraria u opuesta a la acción, cual negación de ella.

Para el Maestro Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, señala que para Escriche, la excepción es la exclusión, éste es, la contracción o repulsa con que el demandado procura diferir, destruir, o enervar la pretensión del actor.

En el Diccionario Hispánico Universal, excepción es: el motivo Jurídico que el demandado alega para hacer ineficaz la acción de demandante. (3).

En términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, -- bien para contradecir el derecho material que el actor pre-

(3) Diccionario Hispánico Universal. - enciclopedia ilustrada. Tomo 1, México Pág. 632.

tende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la rrelación procesal lo absuelva total o parcialmente, luego las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción -- ejercitada por el demandante. (4)

De todos estos conceptos llegamos a la conclusión de que la excepción es lo contrario a la acción y que mediante ella - el demandado pretende destruir las pretensiones que el actor deduce en juicio, ya sea mediante la negativa expresa - de ese derecho o mediante la formulación de hechos opuestos en contrario.

Dentro del rigor técnico, es obligada y difícil la distinción entre las excepción y la defensa, ya que los jurisprudencia no se han puesto de acuerdo realmente respecto a los criterios de distinción. La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta o en cuanto a la procedencia de la acción. La defensa es una -- oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción.

La defensa no va dirigida en contra de la acción, sino en -- contra de aspectos que no son la esencia de ésta. La excepción desplaza; la defensa no, ya que ésta atiende a las nor

(4) Tena Suck Rafael y Hugo Italo Morales S.- Derecho Procesal del Trabajo.- 2a. Edición.-Editorial Trillas.- México 1987, Pág. 47

mas de los hechos en que se funda la pretención. (5)

En esta forma tenemos que existen excepciones dilatorias y excepciones perentorias y de que sumadas a ellas tenemos -- las defensas que propiamente no son excepciones, sino que -- dice que son la mera negativa del derecho, de los hechos o de la relación jurídica que según el actor vincula a las -- partes.

Así, para efectos de este estudio vamos a clasificar las -- excepciones y defensas en tres apartados, que son los si- -- guientes:

a) Excepciones dilatorias.- Son aquellas cuyo objeto es retardar, detener, aplazar en forma indefinida el ejercicio de la acción, sin referirse para nada al fondo de la misma. En nuestra disciplina sólo tenemos como excepciones dilatorias la falta de personalidad, la de incompetencia por de-- clinatoria, la de Acumulación, la de Excusa y la de Nulidad.

b) Excepciones perentorias.- Son aquellas que tienen por objeto destruir las pretensiones del actor, atacando la -- esencia de las mismas, es de hacerse notar que la mayor par -- te de las acciones perentorias tienen su fundamento legal en el Derecho Sustantivo, en tanto que las excepciones dilato -- rias tienen su fundamento legal en las normas de Derecho ad -- jetivas. En efecto, la falta de personalidad y la de incom -- petencia derivan de normas procesales, en cambio las excep -- ciones perentorias derivan de la regla general, en el Dere -- cho Sustantivo, por ejemplo, el despido por falta justifica

(5) Tena Suck Rafael y Hugo Italo Morales S.- Derecho Pro -- cesal del Trabajo.- 2a. Edición.- Editorial Trillas.- México 1987, Págs. 39 y 40.

da, la de pago, la de prescripción, etc.

Para los efectos de este estudio como excepciones perentorias vamos a estudiar las que se basan en el despido por -- causa justificada, o sean, las que derivan del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como también las de pago, las de obscuridad en 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 de trabajo.

c) Las defensas.- Que consisten en la mera negativa de la demanda, ya sea porque se haga mención de que los hechos aducidos en la misma son falsos, excepción impropia que se llama doctrinalmente la de sine actione agis; la defensa consignte en la declaración de la inexistencia de la relación -- laboral. La H. Tercera Sala de Justicia de la Nación, ha -- establecido en la jurisprudencia No. 135 que la sine actio-- ne agis no constituye hablando propiamente una excepción, -- pues es una defensa que hace valer el demandado para retar-- dar el curso de la acción o para destruirla y la alegación de que el actor carece de acción, no entra dentro de esa -- división.

La sine actione agis, no es otra cosa más que la simple ne-- gación de Derecho ejercitado, cuyo efecto jurídico, sólamen-- te puede consistir en lo que generalmente se produce la ne-- gación de la demanda, o sea, el arrojar la carga de la prueba al actor y en obligar al juzgador a examinar todos los --

elementos constitutivos de la acción. Por consiguiente, al hacer el análisis de la carga de la prueba tomaremos en consideración la anterior jurisprudencia.

1.- EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL
PRONUNCIAMIENTO

Ya dijimos que las excepciones de previo y especial pronun-
ciamiento son aquellas que tienen por objeto aplazar o dila-
tar el ejercicio de la acción, por causas que no afectan al
fondo de ella y que no se pueden prejujgar. Para los efec-
tos de este estudio reconocemos que en materia laboral sólo
existen como excepciones de previo y especial pronunciamien-
to, la de falta de personalidad, la de incompetencia, la de
Acumulación, la de Excusa y la de Nulidad.

A.- Excepción de Falta de Personalidad.

Los Artículos 692, 693, 694, 695, 696 y 697 de la Ley Fede-
ral del Trabajo, establecen los requisitos y las modalida-
des de la forma y términos en que se puede acreditar la per-
sonalidad.

Dichos dispositivos establecen literalmente lo siguiente:

Artículo 692.- "Las partes podrán comparecer a juicio en for
ma directa o por conducto de apoderado legalmente autoriza-
do. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará
conforme a las siguientes reglas:

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 la persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de -- persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder 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".

ARTICULO 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".

ARTICULO 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 cual- quier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma".

ARTICULO 695.- "Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anterior-- res, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documen- to original o certificado por autoridad, el cual le será de vuelta de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada".

ARTICULO 696.- "El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para deman-- dar todas las prestaciones principales y accesorias que co- rrespondan, aunque no se exprese en el mismo".

ARTICULO 697.- "Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juic- cio, deben litigar unidas y con una representación común, - salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de repre- sentante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o - en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y -- ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las de-- mandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contesta- ción o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el --

nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial".

La personalidad de las partes es un presupuesto procesal que debe ser analizado de oficio en todo momento procesal por el juzgador y puede hacerse valer como excepción por cualquiera de las partes, lo cual implica que puede carecer de personalidad jurídica tanto el actor como el demandado.

La excepción de falta de personalidad no se puede oponer al que concurre a un juicio por su propio derecho, sino sólo al que concurre a juicio en representación de otra persona, ya sea ésta 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 que establecen los Artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo y que pueden ser la omisión del poder notarial, la omisión de las facultades para otorgar poderes, la falta de la carta poder, de la firma del otorgante como del que acepta el poder, la carencia de la firma de uno o de los dos testigos; tratándose de sindicatos, la falta de certificación que les extiende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato, o que los documentos exhibidos por su estado material sean --

ininteligibles y en general cuando del documento exhibido - no se desprenda una relación entre el interesado y la persona que dice representarlo.

En algunas ocasiones y sin necesidad de que haya reconvencción, el actor puede oponer la excepción de falta de personalidad en el demandado, lo que no es propiamente una excepción, sino más bien la petición de que no se admita una contestación por parte del que no acredite tener facultades para producirla, en lo particular no consideramos que sea una excepción, puesto que ya dijimos que la excepción tiene por objeto destruir las pretensiones del actor y en el presente caso se pretende únicamente, no aplazar el procedimiento si no evitar que el mismo sea continuado por una persona que carece de facultades para hacerlo y se pretende que dicha contestación no se produzca y obtener en esa forma la sanción legal establecida para el demandado.

B.- La de Incompetencia.

La excepción de incompetencia consiste en aplazar el juicio, obteniendo que se remitan los autos a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se considere competente.

Las cuestiones de competencia en materia laboral pueden derivar de tres divisiones que son las siguientes:

1.- En razón al territorio; tomando en consideración para ello la división territorial que da competencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.- En razón de las características particulares de la actividad a que se dedique el patrón; y en este caso pueden conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales o Federales.

3.- En razón de las relaciones de trabajo, en las cuales se aplique el Apartado A o el Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En razón al territorio, tenemos que la Ley Federal de Trabajo establece en su artículo 700 lo siguiente:

ARTICULO 700.- "La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguiente:

I.- Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II.- Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de 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 fue 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 patronos o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI.- Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo".

En razón a la relación de trabajo respecto de que intervenga el Estado como patrón, tenemos que el Artículo 123 Constitucional se divide en dos apartados el A y el B, correspondiendo a nuestra Ley Federal del Trabajo su Apartado A.

Así tenemos que el Artículo 123 Constitucional hace mención en su fracción XXXI de la competencia de las Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y que literalmente dice:

ARTICULO 123.- "El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo":

"XXXI.- 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 auto-

ridades federales en los asuntos relativos a:

a) RAMAS INDUSTRIALES:

Textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, mine-
ra, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de
los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los -
mismos así como la obtención de hierro metálico y acero a -
todas sus formas y ligas y los productos laminados de los -
mismos, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera,-
automotriz, incluyendo autopartes mecánica o eléctricas, --
química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos,
de celulosa y papel de aceites y grasas vegetales, product-
ora de alimentos abarcando exclusivamente la fabricación de
los que sean empacados, enlatados o envasados o que se desti-
nen a ello; elaboradora de bebidas que sean envasadas o en-
latadas o que se destinen a ello, ferrocarrilera, maderera
básica, que comprende la producción de aserradero y la fa--
bricación de triplay o aglutinados de madera, vidriera, - -
exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio
plano liso o labrado, o de envases de vidrio; y tabacalera,
que comprende el beneficio o fabricación de productos de ta
baco.

b) EMPRESAS:

Aquellas que sean administradas en forma directa o descen--
tralizada por el gobierno federal; aquellas que actúen en -
virtud de un contrato o concesión federal y las industrias
que le sean conexas; y aquellas que ejecuten trabajos en zo
nas 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 declarados 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".

La forma y términos en que debe promoverse la excepción de incompetencia se encuentra prevista en los artículos del -- 702 al 706 inclusive de la Ley Federal del Trabajo y que li teralmente establecen lo siguiente:

ARTICULO 702.- "No se considerará excepción de incompe-- tencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo".

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

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de

demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se fundó, 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".

ARTICULO 704.- "Cuando una junta especial considere que el conflicto de que conocen, es de la competencia de otra - de la misma junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la junta especial que - estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara 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 deba continuar conociendo el conflicto".

ARTICULO 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 federativa, y

b) Las diversas juntas especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

II.- Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las juntas federales de Conciliación y de las especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

La norma que se establece en el Artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo vigente es s^umamente importante al limitar las cuestiones de competencia, por lo que se refiere a su trámite por declinatoria, toda vez que en esta forma se evita que las personas demandadas (físicas o morales), manifiesten al contestar su demanda que se trata de un asunto civil; por lo que el Artículo 702 del ordenamiento antes citado, deja establecida la competencia de la Junta correspondiente, quien debe resolver en todos los casos si el negocio que le fue planteado deriva de un conflicto laboral o de un negocio de otra naturaleza.

La declinatoria de competencia se hace al momento de iniciar la etapa de demanda y excepciones, en cuanto se le dé el uso de la palabra a la parte demandada, ésta 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 a esta cuestión producir su contestación a la demanda en el principal, toda vez que si la declinatoria es declarada no procedente y no produjo su contestación a la demanda, la misma se tendrá por contestada o confesada en sentido afirmativo, tal y como lo cita la fracción V del Artículo 878 de la Ley de la Materia.

En ese momento, la Junta después de oír las alegaciones de las partes y recibir las pruebas aportadas, siempre y cuando se refiera exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

En materia laboral existe el principio de que todo lo actuado ante la junta incompetente será nulo, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los Artículos 704 y 928, fracción V de la Ley, por lo que; cuando una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal considere que el juicio del cual está conociendo, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje que estime competente. En caso de que la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal, que recibió los autos se declare a su vez incompetente, será el pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal, según sea el caso, quien diga quién es la competente para conocer de dichos autos, sujetándose en este caso por lo establecido en el Artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- EXCEPCIONES PERENTORIAS

Como ya dijimos en otra parte de esta misma tesis, las excepciones perentorias son aquellas que tienen por objeto destruir la acción que se intente.

Todas las excepciones deben tener hechos fundatorios de las mismas, sobre las 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, -- imprecisión 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 -- sólo por su nombre sino por los hechos en que se funde.

El hecho de que el nombre de la excepción sea confundido -- por el demandado, ello no implica que la junta debe de abstenerse de resolver sobre la misma, sino que debe resolverla atendiendo a la narración de los hechos y a las pruebas ofrecidas por las partes, siendo suficiente que se precise el objeto de la excepción aunque no se precise el nombre de la misma.

En nuestra disciplina se admiten las excepciones subsidia--ria, o sean aquellas que se analizan no en forma simultánea sino en forma escalonada, por ejemplo, se pueden oponer las excepciones de pago y subsidiariamente a ésta la de prescrip--ción, ésta última para el efecto de que se estudie si se de clara improcedente la primera. Las excepciones nunca deben ser contradictorias, puesto que si la acción se intenta en un sentido, la misma no puede dar lugar a dos excepciones -- que se nulifiquen entre sí, como por ejemplo, que se oponga la excepción de pago y también la defensa de la inexisten--cia de la relación contractual, lo cual hace imposible de--mostrar cualquiera de los dos puntos, puesto que no se pue--de ser trabajador o no trabajador al mismo tiempo.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Las excepciones perentorias más importantes son las siguientes:

A.- EL DESPIDO CON CAUSA JUSTIFICADA.

En mi opinión, técnicamente le denominaría Rescisión de la Relación de Trabajo, ya que así mismo lo establece la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 46 y que literalmente dice:

ARTICULO 46.- "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Ya que muchos abogados litigantes patronales en sus escritos de contestación a una demanda, hablan de despido con causa justificada y nunca hacen mención de una rescisión de la relación de trabajo.

Concluyo que la excepción de despido por causa justificada es lo que equivale a una rescisión de la relación de trabajo por cualquiera de las causas que establece el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta excepción debe ponerse precisamente al contestar la demanda y apoyarse en un aviso por escrito en donde se le haga saber al trabajador la causa o motivo por el cual se le rescinde su contrato de trabajo.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y para el supuesto de que el trabajador se negara a recibir -

dicho escrito, el patrón está obligado a hacer del conocimiento de la Junta dicha rescisión dentro de los cinco días siguientes a la misma, proporcionando a la Junta el domicilio del trabajador al cual se le ha rescindido su contrato individual de trabajo y solicitando a la vez se le notifique a dicho trabajador la determinación del patrón.

En caso de que dicho patrón haga caso omiso de lo anterior, es más que suficiente para que se considere que el despido fue injustificado.

El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo literalmente establece lo siguiente:

ARTICULO 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 hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, actitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

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

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción -- anterior, 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 del trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus 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 ella sea la causa única 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.- Rebelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio--

cio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de 30 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 mediante la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista - - 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 éste se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta 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 fue injustificado".

De la fracción I 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. Muchos patrones prefabrican ésta causa - de rescisión, presentando formularios en los cuales se asiente una capacidad de que el trabajador carece y por lo tanto hacerlo que incurra en faltas de probidad. Este sistema lo emplean con el objeto de determinar la capacidad del trabajador, toda vez que en nuestro sistema jurídico no existe - el contrario de trabajo a prueba, por lo cual es ésta la salida que han tomado los patrones.

El patrón dispone únicamente de 30 días para rescindir el - contrato al trabajador, lo que significa que si un trabajador engañó a su patrón con certificados falsos o referencias en los que se le atribuya capacidades, aptitudes o facultades de que carezca, el patrón solo cuenta con 30 días, en caso de que no ejercite habrá caducado su excepción; - -

aunque en lo particular considero que podría operar la --- rescisión de contrato de trabajo en lo que se refiere a lo que establece la fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en que el trabajador incurre - en faltas de probidad u honradez.

En las fracciones II y III del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tanto dentro de su trabajo - como fuera de él debe guardar compostura y respeto para las personas que lo dirigen, así como también para sus compañeros de trabajo.

La fracción IV merece el mismo comentario de las anteriores.

Las fracciones V, VI y VII del citado artículo, menciona -- cuando el trabajador daña los elementos de trabajo y actúa con negligencia y descuido.

La fracción VIII hace mención de los actos inmorales en los que puede incurrir el trabajador, debiendo tomar en consideración la naturaleza de su trabajo y la opinión de su interpretación de "actos inmorales".

la fracción IX del mismo artículo se refiere a los trabajadores, a los cuales la empresa les confía los secretos de - la fabricación de determinados productos; en pocas palabras se puede explicar que estos trabajadores deben guardar en - secreto lo confiado.

La fracción X comenta cuando el trabajador falta a su traba

jo más de tres veces en un período de 30 días, sin permiso ni justificación del patrón por escrito; haciendo la recomendación a los trabajadores de que cuando pidan permiso para faltar a su trabajo lo hagan por escrito, ya que verbalmente no se puede comprobar nada.

La Fracción XI hace referencia de que cuando el trabajador desobedece al patrón o a sus representantes en lo relativo al trabajo contratado; si por alguna circunstancia el patrón ordena al trabajador a que se realice otra actividad que no sea la contratada, éste se puede negar a realizarla porque no está en lo relativo a su contrato.

La fracción XII habla de lo relativo a que el trabajador no adopta las medidas preventivas correspondientes a su trabajo, es decir no observa las medidas elementales de seguridad de acuerdo con la naturaleza de su trabajo.

La fracción XIII hace mención a que el trabajador se presente en estado de embriaguez, o dentro de su jornada de trabajo ingiera bebidas alcohólicas, así como bajo los efectos de algún enervante, salvo prescripción médica.

La fracción XIV se refiere a aquel trabajador, que haya cometido algún ilícito penal, ya sea dentro o fuera de su trabajo, pudiendo seguir trabajando mientras físicamente no se le haya impedido.

La fracción XV establece que hay otras causales de rescisión que pueden ser aplicables o que se aplican por analogía.

B) EXCEPCION DE PAGO.- Entendemos por pago el cumplimiento de una obligación; en materia laboral se ofrece para acreditar que ya se cumplió con la obligación de carácter pecunario, ya cuantificada y por lo cual se ejecutó el trabajo correspondiente.

Así cuando se reclama en una demanda el pago de algunas prestaciones, tales como las de vacaciones, aguinaldo, días festivos, primas ya sean vacacionales o de días festivos, horas extras, etc., y se tenga el recibo correspondiente de que las mismas ya fueron cubiertas, da lugar a que se oponga la presente excepción.

C) EXCEPCION DE OBSCURIDAD.- Es la que consiste en alegar en la contestación a la demanda la imprecisión de la forma en que fue planteada la demanda, así como también que el actor no hace mención de las circunstancias del modo, del lugar y de tiempo, dejando al demandado sin oportunidad de defenderse y al juzgador sin oportunidad de dictar una resolución ajustada a derecho.

Se ha considerado que la excepción de obscuridad no es propiamente una excepción, sino que consiste en la negativa de poder obtener un laudo favorable dada la imprecisión de la demanda, por lo cual puede equipararse a una defensa.

En lo particular sí considero que sea una excepción, debido a que nunca se niega la acción ni el derecho para ejercerlo, sino que lo que se combate es el mal planteamiento de la demanda, por lo cual la contienda se convierte 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 con la imprecisión que le impide estudiar las cuestiones no planteadas con claridad, el laudo debe ser absolutorio.

La excepción de obscuridad en la demanda debe estar fundada en hechos y el litigante que la oponga debe precisar los motivos por los cuales la demanda es oscura e imprecisa, indicando sus omisiones y carencias. El hecho de decir que se opone la excepción de obscuridad de la demanda sin apoyarse en hechos, determina que la misma no se toma en consideración.

Así vemos que la excepción de obscuridad se encuentra reglamentada en la fracción IV del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y que literalmente dice:

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

"IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos de la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime conveniente.- 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".

D) LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION.- Consiste en demostrar que el demandado se liberó de las obligaciones por el simple transcurso del tiempo.

Para que la excepción de prescripción pueda operar, es necesario precisar en la contestación a la demanda, la fecha en que empezó a correr el término prescriptorio, además se debe indicar la fecha en que operó la misma.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, se establece los siguientes términos prescriptorios:

ARTICULO 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".

ARTICULO 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 come-

tidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a -- partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación".

ARTICULO 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".

ARTICULO 519.- "Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el - pago de indemnizaciones por riesgos 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 que hubiese queda 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 30 días

para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo".

En nuestra disciplina la prescripción se interrumpe en los siguientes casos:

ARTICULO 521.- "La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquier 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".

En materia laboral también opera la suspensión de la prescripción derivada del Artículo 520 que establece literalmente lo siguiente:

ARTICULO 520.- "La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contrás los incapaces mentales, sino cuando se hayan discernido su tutela conforme a la Ley; y

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra".

La prescripción es considerada por algunos tratadistas como la sanción que se impone al acreedor que no tiene interés - de ejercitar sus derechos en tiempo y por consiguiente mediante la prescripción se liberan los deudores de sus obligaciones por el simple transcurso del tiempo.

La prescripción es una institución que tiene por objeto dar seguridad jurídica a las personas, respecto de que sólo dentro de un término pueden ser demandadas y así en esta forma se evita 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.

En esta forma la prescripción es una garantía de seguridad que evita el temor a juicios por cuestiones pasadas.

El concepto de prescripción que se usa o al que se refiere la Ley Federal del Trabajo, es un concepto restringido que únicamente implica que con el solo transcurso del tiempo se libera de obligaciones ya que en otras disciplinas como lo es el Derecho Civil, el término prescripción corresponde no solamente al liberarse del cumplimiento de obligaciones, en virtud del término transcurrido, sino también consiste en - adquirir derechos, ya sea posesorios o de propiedad respecto de ciertos bienes; figura esta última también conocida como la usucapion. Sin embargo, no hay que dejar de reconocer - que en el derecho, ya sea cualquiera de las ramas, el término prescripción se refiere a la pérdida de la posibilidad - legal de ejercitar los derechos ante el Tribunal correspon-

diente, por el mero transcurso del tiempo que la Ley señala para hacerlo.

En principio todas las acciones son prescriptibles, a excepción de aquellas en que la Ley dispone expresamente otra cosa.

E) EXCEPCION DE COSA JUZGADA.- Es aquella que se hace -- consistir en que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente ya sea por esa misma autoridad o por otra.

En materia laboral esta excepción no es muy frecuente, dada la naturaleza de las relaciones jurídicas existentes y solo se plantea en casos específicos como lo son los relativos a la declaración de las personas que tienen derecho a percibir la indemnización por muerte de un trabajador, así como en los casos derivados de la realización de un riesgo de -- trabajo, ya sea que éste produzca una enfermedad profesional o un accidente de trabajo, que a su vez produzca ya sea una incapacidad temporal o permanente total, o la muerte.

La Cosa Juzgada implica siempre la existencia de un juicio anterior al que se opone esta excepción, en las que intervinieron las mismas partes, se ejercitaron las mismas acciones y se reclamaron idénticas prestaciones, de ahí como se dijo anteriormente lo poco frecuente del planteamiento de esta excepción en materia laboral.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha establecido la tesis 329 y que dice lo siguiente:

329.- COSA JUZGADA EN MATERIA LABORAL.-

"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 reclaman 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".

Directo 2955/1955. Rafael Bustamante y Coag. Mayo 3 de 1957. Unanimidad de 4 votos.
Cuarta Sala.- Informe 1957, Pág. 19, Jurisprudencia - y Tesis sobresalientes de 1955-1963, laboral 4a. Sala. Ediciones Mayo (6).

F) EXCEPCION DE ABANDONO DE TRABAJO.- Esta excepción se hace consistir en que el trabajador sin causa o motivo legal desatienda sus labores sin autorización del patrón, aun que sea por breve lapso o momentáneo.

El abandono de trabajo se caracteriza por la simple abstención o desatención del trabajador para realizar sus labores para las cuales se le contrató.

No se debe confundir el abandono de trabajo con la rescisión del contrato de trabajo, por haber faltado el trabajador -- más de tres veces en período de treinta días.

G) EXCEPCIONES DERIVADAS DE LA LEY.- Esta excepción la hacemos consistir en aquella norma de Derecho Sustantivo --

(6) Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de 1955-1963, La boral 4a. Sala. Ediciones Mayo.

que tiene aplicación en un caso concreto y que sirve para - destruir la pretensión del actor y que no se encuentra comprendida en ninguno de los supuestos previstos por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de estas excepciones encontramos las que se derivan del Artículo 488 de la Ley Federal del Trabajo, que establece diversos supuestos de carácter sustantivo, pero que en caso dado son excepciones que deben ser probadas en juicio y que literalmente el mencionado artículo establece lo siguiente:

ARTICULO 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 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 rifa 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".

Otro de los casos más importantes es el que se refiere al - que hace mención la fracción XIV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es aquella que da lugar a la rescisión del Contrato de Trabajo, sin responsabilidad para el patrón y que consiste en la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la realización del trabajo o sea, que ante la imposibilidad material del trabajador la Ley exime al patrón del Contrato de Trabajo, facultándolo para que lo rescinda; esta relación por causas ajenas a lo pactado no es una causa de terminación del contrato de trabajo, sino es una causa - de rescisión del mismo.

Hay que distinguir entre la prisión preventiva y la prisión definitiva. La prisión preventiva da lugar a la suspensión temporal de los efectos de la relación de trabajo y la prisión definitiva da lugar a la rescisión del contrato de trabajo.

El Artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo establece la excepción en un juicio promovido por un agente de comercio y que consiste en que el patrón puede despedir al trabajador por la disminución importante y reiterada del volumen - de las operaciones, lo cual en su momento oportuno dé lugar a la rescisión de la relación de trabajo y posteriormente - su planteamiento en juicio.

El Artículo 303 del mismo ordenamiento laboral ya citado, - establece las excepciones que el patrón puede oponer a los deportistas y que consiste en la indisciplina grave o las - faltas repetidas de indisciplina y la pérdida de facultades. Para que puedan oponerse estas excepciones, previamente debe realizarse el despido al deportista cumpliendo con lo -- dispuesto por el último párrafo del Artículo 47 del citado - Código Laboral.

Respecto de los trabajadores domésticos existen las excep-- ciones derivadas de los Artículos 340 y 341 de la Ley Federal del Trabajo y que se hacen consistir en que el domésti-- co o doméstica no guardó al patrón, a su familia y a las -- personas que concurren al lugar en donde presta sus servi-- cios, consideración y respeto, así como también el no tener el mayor cuidado en el menaje de la casa.

Los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y estable-- cimientos análogos, pueden ser despedidos por no atender -- con esmero y cortesía a los clientes de los establecimien-- tos en donde prestan sus servicios, conforme al Artículo -- 349 de la Ley Laboral; otra causa es la relativa al trabaja-- dor de confianza y que se establece en el Artículo 185 del ordenamiento laboral tantas veces ya citado, en que el pa-- trón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un mo-- tivo razonable de pérdida de la confianza.

El Artículo 208 de la Ley Federal del Trabajo, señala todas las causas de rescisión de trabajo, referente a los trabaja-- dores de los buques y que literalmente dice:

ARTICULO 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 embriaguez 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 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".

Respecto de los trabajadores aeronáuticos dentro de un juicio el patrón puede invocar todas las causales de rescisión de la relación de trabajo, son las que establece el Artículo 244 de la Ley Federal del Trabajo y que dice lo siguiente:

ARTICULO 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 24 horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo;

III.- Encontrarse 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 es tablezca 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".

Las causas de rescisión de los trabajadores ferrocarrileros se encuentran preceptuadas en los Artículos 254 y 255 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales establecen lo siguiente:

ARTICULO 254.- "Queda prohibido a los trabajadores:

I.- El consumo de bebidas embriagantes y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa;

II.- El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento --

del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el mé
dico; y

III.- El tráfico de drogas enervantes".

ARTICULO 255.- "Son causas especiales de rescisión de --
las relaciones de trabajo:

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

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

Los autotransportistas; se les puede rescindir su contrato
de trabajo, conforme a las causales indicadas en el Artícu--
lo 264 de la Ley Federal del Trabajo, que resa lo siguiente:

ARTICULO 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 to
do caso causa justificada la circunstancia de que el vehícu
lo no reúna las condiciones necesarias de seguridad e indisis
pensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuari
os y del público en general; y

II.- La disminución importante y reiterada del volumen
de ingresos, salvo que concurran circunstancias justifica--
das".

H) EXCEPCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO
DE TRABAJO O DEL REGLAMENTO
INTERIOR DEL TRABAJO

Conforme al Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato individual de trabajo, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario; y el Artículo 25 del citado ordenamiento establece que los contratos de trabajo deben contener el nombre, la nacionalidad, la edad, el sexo, el estado civil, el domicilio tanto del patrón como del trabajador; se determinará si la obra es por tiempo determinado o por tiempo indeterminado; se determinará el servicio que deba prestarse fijándolo a la mayor precisión posible; el lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo, la duración de la jornada, la forma y el monto del salario, el día y el lugar de pago del salario y otras condiciones de trabajo tales como, los días de descanso, vacaciones, y demás que convengan a los contratantes.

Junto al contrato individual de trabajo existe, el Contrato Colectivo del Trabajo, que el Artículo 385 define diciendo que "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". El Contrato Colectivo de Trabajo debe contener los nombres y domicilios de los contratantes; las empresas y establecimientos que abarque; su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por

obra determinada; las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios y las demás estipulaciones que convengan a las partes.

La Ley regula que el 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, Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.

El Contrato Ley contendrá los nombres y los domicilios de los sindicatos de los trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención; la Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque, o la expresión de regir en todo el territorio nacional; su duración que no podrá exceder de dos años, las condiciones de trabajo señaladas en el Artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX de la Ley Federal del Trabajo, que son las relativas a la jornada de Trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios, las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con la ley, así como también las demás estipulaciones que convengan a las partes.

De todas las cláusulas pactadas pueden surgir cantidad de excepciones, sea cual fuere la naturaleza del contrato celebrado.

La excepción más común que existe derivada de un Contrato Colectivo de Trabajo es la que se refiere a las cláusulas de admisión y exclusión sindical, que faculta a la empresa a despedir un trabajador a petición del sindicato con el cual se haya o se tiene firmado contrato colectivo de trabajo y se tenga pactado lo anterior.

La cláusula de exclusión está facultada en la ley, en el Artículo 395 último párrafo, 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 con el que haya contratado, debe cerciorarse bajo su responsabilidad de que la solicitud que le hace el sindicato es auténtica, que la cláusula de exclusión se encuentra pactada en el Contrato Colectivo de Trabajo y de que el trabajador pertenece a ese sindicato. Si el patrón despide a un trabajador sin cerciorarse de esos requisitos, estará realizando un despido a todas luces injustificado con todas sus consecuencias legales. Lo anterior no significa que el patrón intervenga en los asuntos del sindicato, puesto que él no está facultado para ello, pero sí debe de observar que se cumplan los requisitos antes mencionados, puesto que en el último caso es él quien debe cargar con todas las consecuencias de un despido injustificado.

3.- LAS DEFENSAS

La defensa es la negación del derecho del demandante. Consistente en negar la acción que el actor dice tener, ya sea negando los hechos o negando el derecho.

En nuestra disciplina encontramos dos defensas:

La llamada excepción sine actione agis, que consiste en la negación del derecho del actor y la negativa a la existencia de una relación de trabajo.

Aparentemente estas dos defensas son idénticas, aunque en la práctica tienen ligeras diferencias. La negativa de los hechos puede consistir en la negativa del despido, pero - - aceptando una relación de trabajo previa, en tanto la otra defensa consiste en la negativa de una relación de trabajo, de ahí los motivos por los cuales hemos aceptado esta división.

Al estudiar la carga de la prueba respecto de cada defensa veremos otros motivos de diferenciación.

a) LA DEFENSA DE SINE ACTIONE AGIS.

Literalmente significa "demanda sin acción".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que - no se trata de una verdadera excepción, sino de una defensa porque consiste en la negación de la demanda.

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

También se opone como excepción de falta de acción fundándose en la negativa de la demanda, lo cual constituye un error.

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 hacen valer las causas por las que se pide la indemnización, o la reinstalación, por no ser aplicable al caso en que se funde dicha demanda.

La negativa del despido indica el reconocimiento de una relación de trabajo sino se niega específicamente el mismo.

"2192 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 1392/1960 Rafael Yáñez Cortés. Noviembre 18 de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Maestro Gabriel García Rojas.

3a. Sala.-Sexta época, Volumen XLI, Cuarta Parte, Pág.138.

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

Amparo directo 8860/1963. José Antonio Mijares, Febrero 9 de 1969. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Maestro Mariano Ramírez Vázquez.

3a. Sala.- Sexta época, Volumen CIV, Cuarta Parte, Pág.-12, Tesis.- que ha sentado precedente.

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

Esta defensa está reconocida en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 702 al establecer que no se considera excepción de incompetencia, la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo.

Esta defensa consiste en negar que entre las partes en un juicio Obrero-Patronal existiera una relación de trabajo.

Al establecerse esta defensa la litis queda fijada entre la afirmación de que existe una relación de trabajo y la negativa de la misma.

En este caso pasan a segundo término todas las demás cuestiones planteadas en la demanda, ya que negando el vínculo contractual se encuentran negadas todas sus consecuencias.

Ello implica que acreditada la relación de trabajo en un -- juicio (ipso jure), se consideran probadas las pretensiones reclamadas, en igual forma si se declara no probada la relación de trabajo se declaran improcedentes las pretensiones por no existir una relación causal entre todas ellas.

C A P I T U L O I V

LA CARGA DE LA PRUEBA

- 1.- Concepto de carga de la prueba.
- 2.- La Teoría Integral aplicada a la carga de la prueba.
- 3.- La carga de la prueba en relación a las excepciones estudiadas y la - - Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativa a la carga de la prueba.

1.- CONCEPTO DE CARGA DE LA PRUEBA

Antes de entrar al estudio de lo que significa la CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO, es oportuno conocer el significado tanto de PRUEBA como de CARGA, referidos a nuestra disciplina por diversos tratadistas.

PRUEBA.- Del latín *probo*, bueno, honeroso y *probandum*, recomendar, aprobar, experimentar, patentiza, hacer fé.

En sentido estricto, la prueba, es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes.

En sentido amplio, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles.

Por último, por extensión también se suele denominar pruebas a los medios, instrumentos y conductas humanas, con las cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho. Así se habla de la prueba confesional, prueba testimonial, ofrecimiento de pruebas, etc. (1)

(1) Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII.- Editado por la UNAM.- México 1984, Págs. 302 y 303.

El Maestro Rafael de Piña, manifiesta que la palabra prueba tiene muy variadas significaciones, todas ellas, sin duda, - útiles para la investigación de su verdadero sentido procesal.

Por prueba se entiende, como la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa, o bien la producción de los - actos o elementos de convicción que somete el litigante, en la forma que la ley previene, ante el Juez del litigio, y - que son propios, según derecho para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito.

Según otras acepciones, la palabra prueba, o bien designa - los medios probatorios o elementos de convicción considerados en sí mismos, o los distintos géneros de pruebas judiciales, el grado de convicción o la certidumbre que operen en el entendimiento del Juez aquellos elementos.

La prueba se dirige al Juez, no al adversario, por la necesidad de colocarlo en situación de poder formular un fallo sobre la verdad o falsedad de los hechos alegados.

En las actividades probatorias participan el Tribunal, las partes, el Ministerio Público, en su caso, y los terceros - llamados a declarar como testigos o a dictaminar como peritos. (2)

El Maestro Miguel Bermudez Cisneros, nos manifiesta que en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española en contramos que la palabra prueba expresa: "La acción o efecto

(2) De Piña Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, - Ediciones Botas, México 1952, Páginas 169 y 170.

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", allí mismo cita que la palabra - prueba tiene su origen en el vocablo latino PROBANDUM que - significa probar o hacer fé; lo que confirma que a través - de la Historia la prueba ha seguido manteniendo en general la misma significación.

En tal forma prueba se deriva del vocablo probar que significa "Producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o inexistencia - de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición" (Diccionario de Derecho Procesal Civil. Escriche. Editorial Porrúa. 1956, Pág. 535). (3)

El maestro Francisco Ramírez Fonseca, nos dice que la prueba, en su aceptación común es la acción y el efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un - hecho o la verdad de una afirmación. Así también sostiene que cualquier estudio de la prueba que pretenda ser serio - independientemente de la extensión que tenga, debe responder a las siguientes preguntas: ¿qué es la prueba? ¿qué se prueba? ¿quién se prueba? ¿cómo se prueba? y ¿qué valor tie ne la prueba?. Al establecer qué es la prueba encontramos en su concepto, al señalar qué se prueba indicamos su objeto, al responder quién se prueba estamos en presencia de la carga de la prueba, informar sobre cómo se prueba es entrar en el campo del procedimiento probatorio y finalmente; contestar a qué valor tiene la prueba, es establecer el valor de los diferentes medios de prueba. (4)

- (3) Bermudez Cisneros Miguel, la carga de la prueba en el - Derecho del Trabajo, segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1976, pág. 3.
- (4) Ramírez Fonseca Francisco, La prueba en el procedimien- to laboral, 5a. Edición, Editorial Pac, México 1984, pág. 83.

El maestro Salinas Suárez del Real Miguel, afirma que, en todo proceso es fundamental el precisar el tema de la prueba, que consiste en los hechos que las partes traen al mismo y que urgen ser demostrados, para acreditar sus respectivas pretensiones, y que el resultado de la prueba son las razones, los argumentos lógicos, el juzgador desprende de los elementos de prueba, para tener por acreditados o no los hechos u omisiones controvertidos. (5)

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales exponen en relación a este tema que en sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

La prueba consiste en demostrar en juicio por los medios -- que la ley establece la certeza de los hechos controvertidos por las partes.(6)

Para el maestro Trueba Urbina, en sentido estricto gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, y -- también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho. (7)

Por lo tanto concluimos que, la palabra PRUEBA es la acción por medio de la cual las partes en un juicio pretenden, demostrar o justificar la verdad o falsedad de un hecho.

- (5) Salinas Suárez del Real Miguel, Práctica Laboral Forense, 1a. Edición 1980, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1980, pág. 39.
- (6) Tena Suck Rafael y Morales Hugo Italo.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas.- 2a. Edición.- México -- 1987, pág. 108.
- (7) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 3a. Edición, Editorial Porrúa.- México 1975, pág.371.

EL CONCEPTO DE CARGA.- El significado etimológico del concepto de carga es: cosa que hace peso sobre otra. Pero con el afán de convertir dichas apreciaciones en una terminología eminentemente jurídica iniciaremos con la cita de un egregio del derecho, Carnelutti, para quien carga es: - "Una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés". Habiendo señalado lo que es una carga, mencionaremos que la lógica procesal impone como necesaria la existencia de ciertas cargas durante un juicio; por ejemplo la carga de demanda, la carga de impulso procesal, la carga de la prueba, etc.

De esto, mucho se ha discutido y se discute sobre la obligatoriedad que las mismas cargas imponen al sujeto, y de allí que sean muchas las páginas de tratados procesales dedicadas a precisar los alcances de obligatoriedad que pueden tener tales principios, pues mientras por un lado se ha dicho que toda carga impone un deber, otros afirman que la carga es una obligación jurídica a que se ven sujetas las partes en un juicio. El maestro Pallares llega hasta a afirmar -- que sólomente por medio de sutiles razonamientos se puede -- distinguir la carga del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos y agrega -- que carga y ejercicio en el derecho son la misma cosa. Si el actor quiere obtener justicia debe presentar su demanda, pero la presentación constituye el ejercicio de derecho de acción. Si quiere obtener una sentencia favorable, ha de -- rendir pruebas idóneas pero en esto último constituye el -- ejercicio del derecho de probar.

Por lo cual la teoría de la carga conduce al siguiente para

logismo: el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio. (8)

La palabra carga indica, en el derecho procesal la necesidad de desarrollar una actividad, dentro del proceso, para obtener un resultado favorable. (9)

Enseguida pasamos a analizar el concepto de CARGA DE LA --- PRUEBA tomando para ello algunos criterios sustentados por diversos autores que se han dedicado al estudio del Derecho Procesal del Trabajo, así tenemos que:

Alberto Trueba Urbina, nos dice que la carga de la prueba - ha sido considerada por algunos procesalistas contemporáneos, entre ellos Rosenberg, como la Teoría de las consecuencias de la omisión probatoria. La necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias con objeto de obtener resultado favorable en el proceso. (10)

Francisco Ramírez Fonseca; sostiene que la carga de la - - prueba, representa el gravamen que recaen sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para tomar su condición sobre los hechos alegados por las mismas.

Hablamos de carga y no de obligación porque la ausencia de pruebas no trae aparejada una sanción jurídica propiamente dicha, sino únicamente la pérdida de la utilidad que de las mismas podría reportarse.

- (8) Bermudez Cisneros Miguel. La Carga de la Prueba en el - Derecho del Trabajo, 2a. Edición, Cárdenas Editor y - - Distr., México 1976, Págs. 107 y 108.
- (9) Ramírez Fonseca Francisco. La Prueba en el Proceso Laboral, 5a. Edición, Editorial Pac, México 1984, Pág. 103.
- (10) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 3a. Edición, Edit. Porrúa, México 1975, Pág. 374.

La Ley distribuye por anticipado entre uno y otro litigante la fatiga probatoria. Textos expresos señalan al actor y - demandado las circunstancias que han de probar, teniendo en consideración sus diversas proposiciones formuladas en el - juicio. Por lo que se afirma en términos generales, que lo dicho en el rubro anterior es aplicable al Derecho del Trabajo. (11)

Rafael de Pina, afirma que en relación con la prueba, las - partes se encuentran sometidas a una doble carga procesal:- la de la alegación o afirmación de los hechos y la de la -- prueba de los mismos.

La afirmación de los hechos sólo es eficaz cuando reúnen -- los requisitos legales que se exigen para que exista la necesidad de probarlos. La carga de la afirmación de los hechos, como la de su prueba, figura entre las actividades ne cesarias de las partes en el proceso.

La carga de la afirmación de los hechos lleva implícita la prohibición de que el juez pueda considerar en su sentencia hechos que no hayan sido afirmados por las partes.

Por lo que la naturaleza de la carga de la prueba, representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el - material probatorio necesario al Juez para formar su convic ción sobre los hechos alegados por las mismas.

La carga de la prueba no constituye una obligación jurídica; en el proceso civil moderno no cabe hablar de obligación de probar, sino de interés en probar. La carga de la prueba se

(11) Ramírez Fonseca Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, 5a. Edición, Editorial Pac, México 1984, -- Pág. 103.

concreta en la necesidad de observar una determinada diligencia en el proceso, para evitar una resolución desfavorable. Constituye una facultad de las partes, que ejercitan en su propio interés, y no un deber.

La actividad que se consume por las partes en la prueba, como en general la empleada en beneficio propio, es una condición para obtener la victoria, no un deber jurídico. (12)

Miguel Bermudez Cisneros, nos define a la Carga de la Prueba como una noción procesal que contiene las reglas del juicio, por medio de la cual se le indica al juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deban fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse las consecuencias desfavorables. (13)

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, la carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en el juicio.

En nuestra materia debe probar aparentemente el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de la afirmación o negación del derecho, por lo que es una obligación y un derecho de las partes que tengan que cumplir

(12) De Pina Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México 1952, Págs. 191 y 192.

(13) Bermudez Cisneros Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, 2a. Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor., México 1976, Págs. 112 y 113.

con el impulso procesal que la ley les impone. (14)

Por lo que por carga de la prueba entendemos la obligación que tienen las partes de demostrar que son ciertos los hechos indicados en su demanda o en su contestación a la demanda y que fueron controvertidos, si desean obtener un laudo favorable a sus intereses.

Todos los códigos de procedimientos establecen con claridad a quien corresponde la carga de la prueba, como por ejemplo el Artículo 281 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, dice que:

ARTICULO 281.- "Las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones".

Y sigue diciendo el Artículo 282 del mismo ordenamiento, lo siguiente:

ARTICULO 282.- "El que niega solo será obligado a probar:

I.- Cuando la negación envuelva la afirmación expresa 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".

(14) Tena Suck Rafael y Morales Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas.- 2a. Edición.- México - 1987, pág. 111.

También establecen principios similares los Artículos 81,-- 82 y 83 del Código Federal de Procedimientos Civiles, que literalmente establecen:

ARTICULO 81.- "El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

ARTICULO 82.- El que niega solo está 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;

III.- Cuando se desconozca la capacidad.

ARTICULO 83.- El que funda su derecho en una regla general no necesita probar que su caso siguió la regla general y no la excepción; pero quien alega que el caso está en la excepción de una regla general, debe probar que así es".

Con la salvedad del artículo 82, podemos decir que la prueba corre a cargo de quien afirma un hecho, sea actor o demandado.

Así como también los Artículos 1194, 1195 y 1196 del Código de Comercio que literalmente dicen:

ARTICULO 1194.- "El que afirma está obligado a probar, en consecuencia, el actor debe probar su acción, y el reo sus excepciones.

ARTICULO 1195.- El que niega no está obligado a probar - sino en el caso de que su negación envuelva afirmación expresa de un hecho.

ARTICULO 1196.- También está obligado a probar el que -- niega, cuando al hacerlo desconoce la presunción legal que tiene a su favor el colitigante".

En el proceso laboral, una de las innovaciones mas importantes de la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1980, ha consistido en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba en favor de la parte trabajadora, ya que el Artículo 784 dispone en su parte que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe eximir 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 empresario para que exhiba los documentos que, - de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, y por otra parte, el mismo precepto enumera, en forma precisa y - detallada, algunos de los hechos que en todo caso, corresponde probar a la parte patronal.

En este sentido, el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

ARTICULO 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

to 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.- Pago de días de descanso y obligatorios;
- X.- Disfrute 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".

Cabe hacer notar que el Artículo 784 en todas y cada una de sus fracciones no contempla la prestación de AGUINALDO, des conociendo las razones, pero que por analogía le corresponde al patrón probar su dicho siempre y cuando exista contro versia sobre esta prestación.

De las anteriores circunstancias, se puede advertir que, de hecho, siempre tendrá el patrón la carga de la prueba, en cuanto al pago y constancia de las condiciones de trabajo, - aviso de rescisión, rescisión justificada, con lo que se -- identifica, en el fondo, con el principio civil que dice -- que debe probar el que afirma, el que niega no tiene ninguna obligación de hacerlo, salvo que su negativa implique -- una afirmación, cor: excepción del patrón que niegue el despido y pongan en el puesto al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, sin varia ción alguna para que se reincorpore a sus actividades.

Lo cual en la práctica sucede por parte de los abogados patronales, con la intención de revertir la carga de la prueba al trabajador y parar de lleno los salarios caídos, así mismo; para el supuesto caso de que éste acepte regresar a su trabajo y se le vuelva a despedir una vez que ha sido -- reinstalado para tratar de fastidiarlo, o en su defecto en el futuro buscarle una rescisión con causa justificada, y - si no se acepta el trabajo; en el fondo será el trabajador el que tenga que acreditar el despido que aduce, lo cual es muy difícil, pero no imposible.

Por otro lado, cuando el patrón niega la relación de trabajo, la carga de la prueba recae en el trabajador, en el sentido de que éste tendrá que probar la existencia de la relación laboral si quiere obtener un laudo favorable a sus intereses.

A mayor abundamiento y en relación al Artículo 784 de la -- Ley Federal del Trabajo, el Lic. Juan B. Climent Beltrán, -- hace el siguiente comentario, el cual tiene relación con la presente tesis y dice:

"COMENTARIO.- Exención de la carga de la prueba al trabajador. En el Artículo 784 reside el principio más revolucionario de las Reformas Procesales de 1980, al relevar de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral a que se refiere dicho precepto, imponiendo para tal efecto al patrón la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe conservar en los términos del Artículo 804.

En la Ley de 1970 "la carga" era el elemento medular del -- proceso. Esta es una institución del proceso civil magistralmente definida por Carnelutti al señalar que las partes contribuyen al desarrollo del proceso mediante el ejercicio de las facultades y el cumplimiento de las obligaciones y las cargas. La facultad consiste en el ejercicio potestativo de un derecho procesal, donde la Ley no impone ni carga ni obligación, por ejemplo, la adhesión a una prueba de la contraparte. La carga, según la define, es el poder de -- obrar a riesgo propio para liberarse de un perjuicio, pero

sin que esté constreñido por sanción alguna para hacerlo, - de manera que se satisface la carga por el propio interés. Si deja de hacerlo no hay sanción jurídica alguna, lo único que ocurre es que su interés no es tutelado en el proceso y el incumplimiento de la carga le reporta una resolución adversa. De manera distinta, la obligación es un deber jurídico cuyo cumplimiento no sólo interesa al sujeto de esa - obligación sino a terceros, y sobre todo al interés predominante de la Ley -podría decirse, interés jurisdiccional- - que prevalece sobre el interés de las partes, para obtener una justa composición del litigio; y por consiguiente su incumplimiento lleva aparejada una sanción. El principio de la "carga" es de carácter civilista e individualista; se basa en la igualdad teórica de las partes ante la Ley y no toma en cuenta la desigualdad de las mismas para establecer - una igualdad real en lugar de la igualdad formal del proceso civil. Esa igualdad civilista conduce a la regla de que el que afirma, está obligado a probar, que arroja la carga de la prueba al trabajador, porque su demanda parte de hechos afirmados por el mismo. Ese principio tuvo que flexionarse porque dejaba a los trabajadores en estado de indefensión, ya que los medios probatorios, especialmente los documentos, se encuentran en poder del patrón, e incluso los -- testigos, cuando se trata de hechos ocurridos en las oficinas de la empresa, suelen ser trabajadores adictos al patrón y por tanto adscritos al interés de éste.

Entonces se acudió a una solución expeditiva. Como la carga de la prueba era una institución que operaba en favor de los patrones y el derecho laboral es protector de los trabaja

jadores, sencillamente este derecho se apoderó de ella en favor de los trabajadores, mediante la inversión de la carga de la prueba en el despido, en el sentido de que el trabajador, no obstante ser quien afirma el hecho del despido no está obligado a probarlo, sino únicamente a demostrar -- que prestaba sus servicios al patrón, y a éste le corresponde de probar que no lo despidió o que lo despidió justificadamente; bajo la presunción de que el trabajador está interesado en mantener su empleo.

Sin embargo, la carga de la prueba subsistió como un bastión inaccesible para los trabajadores, en casos como el -- tiempo extraordinario, pues debía probar las horas extras -- de "momento a momento"; o la retención del pago del salario, tratándose en este último caso, según Mario de la Cueva, de una "prueba satánica", pues el trabajador tenía que probar, en primer lugar, que requirió de pago al patrón, y en segundo que éste se negó a pagarle, lo que era prácticamente imposible porque al tener que requerir al patrón en sus oficinas, sólo podía hallar trabajadores adictos a éste.

Ahora bien, las reformas de 1980, han dado el siguiente paso decisivo: arrumbar la carga, substituyéndola por la obligación, cambio inspirado en la posibilidad probatoria, toda vez que al disponer el patrón de los medios de prueba, a él le corresponde la obligación de probar, de acuerdo con el -- principio de que el derecho a la prueba pertenece al Juez, más que a las partes, porque representa en el proceso el interés social que tiene primacía sobre el interés de las partes. Como derivación de ese interés social, surge el nuevo principio de participación activa del juzgador en el proceso,

no limitándose a ser observador impasible de "un torneo de astucias" según la gráfica frase de Mario de la Cueva, sino el principal protagonista en el esclarecimiento de la verdad.

Tales principios se conjugan en el innovador Artículo 784, - donde se dio el antecedente significativo de que la Comisión Dictaminadora de la Cámara, substituyó la expresión -- original de la Iniciativa, acerca de que la Junta "podrá re-querir al patrón", por la de "requerirá al patrón, convirtiéndose su intervención de potestativa en obligatoria.

Cabe decir, en suma, que el Artículo 784 plasma la tendencia, también apuntada por Carnelutti, orientada hacia el carácter publicista del proceso, de subsistir las facultades y cargas por las obligaciones.

Dos supuestos para su aplicación. Hay que hacer notar que el Artículo 784 contiene dos supuestos:

a).- El primero se refiere a la exención por la Junta 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 de conservar en la empresa. En nuestro concepto, el trabajador deberá solicitar de la Junta que haga este requerimiento, mediante la prueba de inspección, y los documentos que está obligado a conservar y exhibir son los indicados - en el Artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si

la Junta tuviese que hacer ese requerimiento de oficio, además de que no podría precisar los documentos del caso, la omisión del mismo significaría una lesión de derechos que daría margen a numerosos juicios de amparo.

En cuanto al momento procesal oportuno, lógicamente debe ser en la fase de ofrecimiento de pruebas, por el actor, y la Junta resolverá en el acuerdo de admisión; independientemente de que, si posteriormente, en el curso del procedimiento la Junta advirtiese la conveniencia de allegarse otros elementos de prueba, y estuviera en posibilidad de hacerlo, podrá usar de la facultad que le confiere el párrafo segundo del Artículo 886.

b) En cuanto al segundo supuesto, como el patrón tiene la carga de la prueba, cuando exista controversia sobre los aspectos de la relación laboral enunciados en los catorce incisos del citado artículo, por su propio interés tendrá que exhibir directamente ante la Junta los documentos respectivos, sin que pueda acudir a la prueba de inspección, salvo circunstancias especiales que le impidiesen sacar esos documentos de las oficinas de la empresa, a juicio de la Junta". (15)

Relacionando a este respecto la siguiente tesis:

"Patrón.- Obligación de presentar los documentos que legalmente debe de conservar.

La obligación que le impone al patrón el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de presentar los documentos que

(15) Climent Beltrán Juan B.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge, México 1984, págs. 420, 421 y 422.

conforme al Artículo 804 del mismo ordenamiento debe conservar, se refiere al supuesto de que el trabajador ofrece la prueba de inspección ocular, y no al caso de que éste ofrezca como pruebas documentales, documentos que no tienen en su poder y que solicita de la Junta se requiera al patrón - para que los presente"

Amparo directo 423/82. Marisela de la Torre Gutiérrez, 29 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Julio J. Ponce Gamíño. (16)

2.- LA TEORIA INTEGRAL APLICADA A LA CARGA DE LA PRUEBA

Para el maestro Alberto Trueba Urbina "la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés y no por deber". (17)

El maestro Alberto Trueba Urbina hace un interesante estudio respecto de la carga de la prueba, de la teoría de la prueba laboral y de la inversión de la carga de la prueba, en las que explica el alcance y contenido de la Teoría General del Proceso Social.

En nuestro concepto sus ideas más importantes son las siguientes:

1.- El proceso común, sea civil o penal, emana de los Artículos 13, 14, 16, 17 y 20 de nuestra Constitución Polí-

(16) Informe 1982, Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Pág. 265.

(17) Trueba Urbina Alberto, - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1975. Pág. 374.

tica que se refieren a las garantías individuales, en tanto que el proceso laboral, como el agrario y el de seguridad social emanan de los Artículos 27 y 123 que establecen las garantías sociales en nuestra Constitución.

Garantías que jerárquicamente tienen un valor superior a -- las individuales, partiendo del principio de que la socie--dad no debe perecer por un individuo.

2.- El Proceso Laboral es diferente a cualquier otro proceso conocido, como el civil, penal, administrativo y fis--cal porque el Derecho Laboral es un derecho social en tanto que los otros son derechos burgueses.

3.- Las pruebas en materia laboral se aprecian en con--ciencia, en tanto que las demás disciplinas están sujetas a rígidos sistemas de interpretación.

4.- La Teoría de la Prueba Laboral, no forma parte de la Teoría General del Proceso, porque ella viene a romper con los cartabones establecidos pero ya inoperantes.

5.- La inversión de la carga de la prueba constituye la aplicación más concreta de la Teoría Integral a la carga de la prueba.

Respecto de este último punto y dada la naturaleza impor--tante que le damos, citamos textualmente lo que al respecto dice el maestro Trueba Urbina:

"En el proceso laboral se resquebraja el principio jurídico burgués consagrado por el derecho procesal civil, relativo a que el actor debe probar los hechos constitutivos de la acción y el reo los de sus excepciones. En efecto, respecto a la carga de la prueba, la doctrina jurisprudencial laboral ha suplido deficiencias legales creando tesis sociales de inversión de la carga de la prueba, que aceptamos -- sin reservas cuando trata de favorecer al obrero frente al industrial, en el proceso del trabajo.

Sostener lo contrario sería desconocer la naturaleza del derecho procesal laboral en función de la necesidad de evitar que el litigante más poderoso, económicamente hablando, pueda desviar y obstaculizar los fines de la justicia social. La inversión de la prueba cumple, pues, en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador que constituye, -- por otra parte, la finalidad de toda la legislación social, la que, sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción en el proceso, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero y a su protección. Una solución contraria de la carga de la prueba laboral como la enfocamos, llevaría a dejar al demandante -- obrero en una completa indefensión, incompatible con el "derecho justiciario social".

Respecto de la inversión de la carga de la prueba, el maestro Francisco Ramírez Fonseca nos hace el siguiente comentario y dice que:

"El derecho sustantivo del trabajo es protector de la -- clase trabajadora sin ser destructor del sector empresarial, o lo que es lo mismo: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones

entre trabajadores y patrones" (Artículo 2o. de la Ley). -- Pero en el campo del Derecho Procesal del Trabajo no se pretende una protección especial que la ley no autoriza, sino únicamente, dadas las características tan especiales del derecho que nos ocupa, no dejar a los trabajadores en un estado de indefensión.

De lo anterior se sigue que los trabajadores no deban quedar relevados de la carga de la prueba. Cada parte, actor y demandado, deben probar lo que les compete. Así lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación: "Las cargas procesales nacen de la Ley o de principios de derecho considerados como axiomáticos, y no del solo hecho de que alguna de las partes ofrezca probar algún extremo, por lo que si la parte demandada, al producir la contestación de la demanda ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no por esto puede entenderse que releva a su contraparte de probar sus afirmaciones" (Amparo directo 5701/591. Benítez, Prisciliano. 14 de junio de 1962).

Esto no quiere decir que no haya casos en que se invierta la carga de la prueba; pero ello obedece a la circunstancia de que algunos hechos debe probarlos el patrón, porque el trabajador jamás podría probarlos, y no porque pudiendo acreditarlos el trabajador se haga una excepción al principio regulador de las cargas con el único propósito de colocarlo en una situación privilegiada dentro del procedimiento.

Un buen ejemplo de lo dicho lo tenemos en el caso de que el trabajador afirme el monto de un salario. En este supuesto,

como el trabajador carece de elementos probatorios, es el patrón a quien se impone la carga de probar el importe del salario".

"La prueba del monto del salario, cuando se manifiesta in-- conformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón, por ser él el que tiene los elementos probato-- rios necesarios para ello, tales como recibos, nóminas, lis-- tas de raya, etc."

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen I. p. 62. A.D. 403/54. El Heraldó, Cía. Editor-- rial S.A. Unanimidad de 4 votos.

Volumen VII, p. 116. A.D. 5549/56. Inés Chavarría Dego-- llado. 5 votos.

Volumen X, p. 110. A.D. 7132/57. Joaquín Galán Velázquez. 5 votos.

Volumen XXXI, p. 73. A.D. 2161/58. Constructora de Orien-- te, S. de R.L. Unanimidad de 4 votos

Volumen XXXIV. p. 100. A.D. 4984/58. Eduardo Peralta - - Tayler. 5 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Ju-- dicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala; p.142.

"Obedeciendo al principio jurídico de que donde hay la mis-- ma disposición, en igual hipótesis de ausencia de posibilid-- dad por parte del trabajador para probar los hechos consti-- tutivos de la demanda, la Corte ha considerado justo y jurí-- dico arrojar al patrón la carga de la prueba".

Tal es el caso de salarios proporcionales pactados en un --

contrato. "Corresponde a la empresa demandada acreditar que el contrato individual de trabajo incluye el convenio que - invoca, relativo a que el pago del salario será proporcio-- nal a las horas efectivas de trabajo realizado y al no ha-- cerlo, debe estimarse que rige el salario mínimo profesio-- nal".

Amparo directo 5054/75. Margarita Chávez Villa. - 21 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo -- Aguilar Cota.

Boletín S.J.F., No. 30, p. 45 (Cuarta Sala).

"A idéntica conclusión llega la Corte tratándose de la nega tiva de la relación laboral, alegando otra relación cual- - quiera. "La tesis de Jurisprudencia definida número 49 de - la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Na- ción, visible en fojas 63 de la compilación 1917-1965 del - Semanario Judicial de la Federación, tiene como caso de - - excepción el relativo a cuando la parte patronal niega la - relación de trabajo pero acepta que entre ella y la actora existió otro tipo de relación diversa a la laboral, pues en tales casos la parte patronal tiene la obligación de justificar su excepción fundada en tal circunstancia".

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo laboral 523/75. Guadalupe Almeraz de Pasillas. 17 de noviembre de 1975. Unanimi-- dad de votos. Ponente: Guillermo Velasco Félix.

Boletín S.J.F., Nos. 23 y 24, p. 83.

La misma solución se da en el caso de enfermedades de trabajo. "Tratándose del pago de indemnización por concepto de enfermedad profesional, basta con que el obrero sufra una enfermedad, en el desempeño de su trabajo o con motivo del mismo para que tenga derecho a ser indemnizado, quedando la carga de la prueba del hecho relativo a si la enfermedad es o no profesional al patrono".

Apéndice al tomo "L" del Semanario Judicial de la Federación, 1938. "Tomo XLII. Frías Vda. de González, Ma., p. 816.- Rodríguez Vda. de Infante, Dionisia, p. 880. Tomo XLVIII. Silva, Bartolo, p. - 2392.

"Conduce la Corte su criterio por el mismo camino ante un contrato para obra determinada. "Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, -- ya que de lo contrario no podrá hablarse de un determinado objeto del contrato".

Tomo LII, p. 1982. Chavero, Cándido y Coags.
Tomo LXI, p. 3318. Sinclair Pierce Oil, Co.
Tomo LXI, p. 5852. Sinclair Pierce Oil, Co.
Tomo LXII, p. 1411, Sinclair Pierce Oil, Co.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca. Cuarta Sala; p. 44.

"Ahora bien, para demostrar que el trabajador debe probar - sus afirmaciones cuando esto sea factible, podemos citar va rios ejemplos.

Sucede así cuando el trabajador pretende que se le conceda contrato de planta. "Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a - labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para operación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las se ñaladas en último término. Lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contrata- - ción con la pretensión de los mismos que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de - que existe la vacante, de que el reclamante tiene derecho -

respecto de otros trabajadores y 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 931/63. Petróleos Mexicanos.
4 votos. Volumen LXXXVI, Quinta Parte, p. 15.

Amparo Directo 478/63. Petróleos Mexicanos.
4 votos. Volumen LXXXVI, Quinta Parte, p. 15.

Amparo Directo 4443/61. Petróleos Mexicanos.
5 votos. Volumen LXXXVI, Quinta Parte, p. 15.

Amparo Directo 657/62. Petróleos Mexicanos.
5 votos. Volumen CII, Quinta Parte p. 36

Amparo Directo 7964/62. Antonio Cortés Cázares-
5 votos. Volumen CII, Quinta Parte, p. 36.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Cuarta Sala; p. 83.

Otro ejemplo, relativo al despido negado por el patrón. - -
"La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, - pero tomando en consideración que generalmente el despido - se efectúa por el patrón en lo particular sin presencia de testigos y le es muy difícil al trabajador poder probar su afirmación de que fue despedido, pero cuando en el mismo - momento de la demanda el patrón niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, está demostrando su buena fe y -- destruyendo la presunción del despido por lo que si el obrero se niega a regresar, entonces se surte el principio de - que el que afirma está obligado a probar y el actor debe --

demostrar el despido que alega.

Amparo Directo 3651/64. Promovido por Juan Ramírez Martínez. Fallado el 25 de febrero de -- 1965. Por unanimidad de 5 votos. Ministro Ponente: Lic. Manuel Yáñez Ruíz.

De todo lo dicho podemos inferir, pues, que por regla general debieron aplicarse al Derecho Procesal del Trabajo los principios que informan la carga de la prueba en el procedimiento civil, y que excepcionalmente debiera invertirse la Carga de la Prueba ante hechos de imposible o muy difícil comprobación por parte del trabajador. (18)

Así también, el Maestro Rafael de Pina nos define a la inversión de la carga de la prueba en las siguientes líneas:

INVERSION DE LA PRUEBA

"La inversión de la Carga de la Prueba puede definirse como la alternación de su orden natural, en virtud de la cual se atribuye en ciertos casos, señalados previamente, a quien, conforme al mismo, no estaría sujeto a ella.

En el derecho probatorio del trabajo rige, aunque a título excepcional, el sistema de Inversión de la Prueba, que pone a cargo del patrón la necesidad de justificar ciertos hechos expresamente determinados en la Ley. La Inversión de la Prueba, en los casos estatuidos expresamente, actúa en favor del obrero. (19)

- (18) Ramírez Fonseca Fco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, 5a. Edición, Editorial PAC. págs. de la 106 a la 110.- México 1984.
- (19) De Pina Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas, México 1952, pág. 196.

La Inversión de la Carga de la Prueba en el proceso laboral --escribe Trueba Urbina, cumple una función tutelar, -- que constituye, por otra parte, la finalidad de toda la legislación social, la que, sin perjuicio de garantizar los derechos de todos los factores activos de la producción, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero. La Inversión de la Carga de la Prueba en el proceso --del trabajo-- según el autor citado --se ha particularizado a través de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en los casos en que se haya de acreditar que el patrón no adeuda salarios, cuando el obrero ha probado la existencia del contrato de trabajo; cuando se trate de probar que el obrero no sufre enfermedad profesional; en la prueba de que la enfermedad profesional no fue ocasional u originada por el trabajo, cuando la misma se encuentre comprendida en la tabla de enfermedades profesionales; cuando el patrón --pretenda probar que el obrero se separó voluntariamente del trabajo o que lo abandonó; y siempre que se quiera demostrar la falta de dependencia económica, cuando exista parentesco entre el beneficiario de la indemnización y el obrero fallecido a consecuencia de un riesgo profesional.

También ha resuelto la Suprema Corte de Justicia que si en la demanda laboral se reclama el pago de salarios por concepto de vacaciones y el demandado afirma que el actor sí disfrutó de ellas, y que le fueron cubiertos los salarios correspondientes, es el susodicho demandado quien tiene el deber de probar la excepción perentoria de pago opuesta y aunado a todo ésto lo preceptuado en el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo".

3.- LA CARGA DE LA PRUEBA EN RELACION A LAS EXCEPCIONES ESTUDIADAS Y LA JURISPRUDENCIA DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Este es el aspecto más importante de esta Tesis.

Durante el desarrollo de la misma hemos estudiado la -- Teoría Integral del Derecho del Trabajo, el Derecho Procesal del Trabajo, el concepto de litis y la forma en que se integra en el Derecho Procesal laboral, qué cosa son las -- excepciones y que cosa son las defensas, hemos enunciado -- las excepciones más frecuentes, el concepto de carga de la prueba y ahora procedemos a aplicar todos estos conceptos -- al estudiar a quién le corresponde probar según la naturaleza de la excepción planteada.

a) LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL DEMANDADO CONTUMAZ.

Conforme al artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que si no concurre el demandado a la etapa de Conciliación, 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 afirmados en la demanda.

En este sentido lo que la Ley autoriza demostrar, son las -- DEFENSAS CLASICAS, o sea, la negativa de los hechos y la -- inexistencia de la relación de trabajo, lo que en cualquier procedimiento ordinario sería lo contrario, puesto que si --

un demandado comparece a juicio y opone las defensas de negar la procedencia de la acción por ser falsos los hechos - del actor y opone la defensa de inexistencia del trabajo, - la carga de la prueba sería del actor pero en el caso concreto el legislador REINVIRTIO DICHA CARGA AL ORDENAR PROBAR AL DEMANDADO LAS DEFENSAS CLASICAS, lo cual no es darle ninguna supremacía, sino realizar un acto elemental de justicia, o sea, el derecho a defenderse.

Los Tribunales Colegiados, han sostenido la siguiente Tesis al respecto:

- b) DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA - EN SENTIDO AFIRMATIVO.

Aun cuando las pruebas que puede rendir la parte demandada en un juicio laboral, en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, conforme al Artículo 754 (879) de la Ley Federal del Trabajo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer en su oportunidad en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de acuerdo con lo que tipifica la fracción V del Artículo 753 (878) fracc. IV) de esa Ley, en razón a que sería nugatoria la sanción que impone al rebelde por su falta de contestación el Artículo 754 (879) del citado ordenamiento y a la vez el actor sería puesto en estado de indefensión para preparar sus pruebas y para impugnar las rendidas por la contraria, lo cual propiciaría el surgimiento de una situación antijurídica en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue el causante de ese procedimiento excepcional, sin --

embargo, con arreglo al artículo 755 (879 in fine) de la -- Ley de la materia, la parte demandada sí puede ofrecer y -- rendir pruebas en contrario para el solo efecto de demos-- -- trar que el actor no era trabajador o patrón, que no exis-- -- tió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. En consecuencia, en los casos en que se tenga por contestada en sentido afirmativo una demanda laboral en la que se asegure que el trabajador fue despedido injustifi-- -- cadamente, la parte demandada puede rendir pruebas para fun-- -- dar cualquiera de esas taxativas finalidades que la Ley es-- -- pecifica, puesto que propiamente no constituyen excepciones por no ser hechos generadores de derechos distintos que con-- -- troviertan los de la demandada. No puede ser óbice tampoco la consideración del quejoso de que al no expresar la parte demandada la intención u objetivo de sus pruebas ofrecidas, no debieron ser aceptadas, pues aparte de que la sociedad -- mercantil demandada sí manifestó que sus pruebas las ofre-- -- cía para el solo efecto de acreditar que el actor no era -- trabajador suyo, ningún precepto de la Ley Federal del Tra-- -- bajo dice que si no se hace relación de las pruebas ofreci-- -- das, en forma precisa, con los extremos que indica el Artícu-- -- lo 755 (879 in fine) de la propia Ley, deban ser desechadas".

Amparo directo 271/80.- Francisco Romellón Pé-- -- rez.- 23 de septiembre de 1980.- Unanimidad -- de votos.- Ponente: Vicente R. del Arenal Mar-- -- tínez.

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito (Villahermo-- -- sa).

Tribunales Colegiados, Séptima Epoca, Volumen Se-- -- mestral 139-144, Sexta Parte, pág. 121.

Esta tesis a nuestro juicio correcta, prohíbe que se rindan pruebas respecto de excepciones que no se hicieron valer en su oportunidad.

c) CUANDO SE OPONE LA EXCEPCION DE DESPIDO CON CAUSA JUSTIFICADA CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL DEMANDADO.

Si el patrón al comparecer a juicio opone la excepción de despido con causa justificada por haberlo rescindido su Contrato de Trabajo al actor con base en el Artículo 47, o con base en cualquiera de los artículos que se refieren a causas específicas de rescisión de contrato de trabajos especiales, es al demandado al que le corresponde probar que esa rescisión estuvo apegada a la Ley y por lo mismo el despido está justificado.

El afirmar que se rescindió el Contrato Individual de Trabajo a un trabajador con causa justificada, esto implica señalar una serie de hechos de carácter positivo mismos que obligatoriamente se tienen que probar por el patrón, en caso de no hacerlo; se tendrán por ciertos los hechos fundados de la demanda y al patrón se le condenará a satisfacer las pretensiones del trabajador.

La Suprema Corte se ha inclinado en este sentido, según se lee en la Jurisprudencia No. 77:

DESPIDO DEL TRABAJADOR, EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION.

"Tratándose de la rescisión del Contrato de Trabajo por cualquiera de las causales previstas por el Artículo 122 de

la Ley Federal del Trabajo de 1931, no basta que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido -- justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, - que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la justificación aducida por el mismo.

Nota: "El Artículo 122 citado, corresponde al 47 de la - Ley Federal del Trabajo de 1970".

Quinta Epoca:

Tomo LXXI, Pág. 564. A.D. 5309/41. Díaz de León - Guillermo y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXIII, Pág. 199. A.D. 7085/49. Santos Napoleón de los.

Tomo CXVI, Pág. 219. A.D. 285/52. Ortega José.- 5 votos.

Tomo CXVI, Pág.1292. Hernández Martínez Conrado y Coags.

Tomo CXVII, Pág. 1191. A.D. 2170/48. Espinosa Guadarrama José. 5 votos.

TESIS RELACIONADAS

EXCEPCIONES EN MATERIA DE TRABAJO.

"Al contestar la demanda, los interesados están obligados a precisar los hechos en que fundan sus excepciones, pues la sola mención de preceptos legales priva a su contraparte del derecho de destruir aquéllos, colocándola en un estado de - indefensión.

Quinta Epoca: Tomo CXV, Pág. 1093. Esupino Hernández Adolfo.

DESPIDO DEL TRABAJADOR

Excepciones relativas a su justificación.

Cuando se opone como excepción alguna causa justificada de despido, debe, al contestarse la demanda, precisamente cuáles son los hechos constitutivos de la misma en forma que permita al trabajador defenderse probando lo contrario. Si los hechos se expresan en forma vaga y general, procede tener por no opuesta la excepción aunque por las pruebas posteriores se precisen los hechos, ya que la falta de conocimiento oportuno de los mismos, impide al trabajador defenderse.

Directo 3839/1956. Luis Morales López, Resuelto el 4 de febrero de 1957, por unanimidad de 5 votos. - Ponente el Sr. Maestro Díaz Infante. Srio. Lic. -- Omar Pacho Carrillo.

Cuarta Sala. Boletín 1957, pág. 150.

DESPIDO DEL TRABAJADOR

Los hechos que lo justifiquen deben precisarse en la audiencia de demanda y excepciones. --Para que se tenga por opuesta la excepción de despido justificado y deban estudiarse las pruebas rendidas para acreditarla, no basta que se exprese que el despido se apoyó en determinadas disposiciones legales, sino que es indispensable que el demandado precise los hechos que las hagan aplicables, para que su contraparte esté en posibilidad de rendir pruebas en contrario respecto a las faltas que se le atribuyen, o bien para determinar, en su caso, la fecha de tales faltas y alegar la prescripción del derecho del patrón para rescindir el contrato de -

trabajo. Si al contestar la demanda el patrón no precisa - en los términos indicados los hechos que motivaron el despido, la Junta procede correctamente al no tomar en consideración las pruebas tendientes a justificar una excepción que no fue opuesta conforme a derecho".

Directo 1032/1956. Alfredo Kawage Ramia, Resuelto el 13 de febrero de 1957, por unanimidad de 5 vo--tos. Ponente el Sr. Maestro Guzmán Neyra. Secretario Lic. Jesús Sandoval Rodríguez.

4a. Sala. -- Boletín 1957, pág. 150.

2299.- DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta que los obreros duerman en horas de trabajo, sin importarles el tiempo que permanezcan durmiendo, para que por tal motivo se les rescindan jugtificadamente sus contratos de trabajo.

Amparo Directo 3446/1975. Antonio Tabares Galván y otro. Abril 5 de 1976. Unanimidad de 4 - votos. Ponente: Maestro Jorge Saracho Alvarez.
4a. SALA Boletín No. 28 y 29 al Semanario Judicial de la Federación, 2a. tesis, Pág. 44.

"El trabajador está obligado a permanecer despierto y a disposición efectiva del patrón, durante toda la jornada de -- trabajo, independientemente de que en ciertos momentos de - ella no tenga labores concretas a realizar" "JURISPRUDENCIA ACTUALIZACION II LABORAL, tesis 209, Pág. 104"

d) CUANDO SE OPONE LA EXCEPCION DE PAGO CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL DEMANDADO.

Todo aquél que dice que ha pagado algo, es decir; cumplido con determinada obligación, debe probarlo.

El hacer un pago es realizar algo perceptible por los sentidos y por lo consiguiente es algo que se puede probar.

El que paga debe tener los comprobantes relativos, por lo cual la prueba idónea, sin perjuicio de la confesional, es la prueba documental.

A mayor abundamiento el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta que: Corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X.- Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de -- antigüedad;
- XII.- Monto y pago del salario; y
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Aunado a este precepto legal, la Suprema Corte y los Tribunales Colegiados al respecto han resuelto:

61.- SALARIO, MONTO DEL, CARGA DE LA PRUEBA.- La negativa de un patrón en cuanto al monto del salario que un trabajador señala, lleva implícita la afirmación de que es otra la cuantía de dicho salario y, por lo mismo, corresponde al patrón acreditar el monto exacto de las prestaciones del trabajador por ese concepto.

Amparo directo 11335/84, Aseguradora Nacional -- Agrícola y Ganadera, S.A. 16 de junio de 1986. 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Guerrero Lazcarez.

Precedente:

Amparo Directo 6415/78. Banco Capitalizador de -
Monterrey, S.A., 11 de julio de 1979. Unanimidad
de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmarón de
Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

2615.- SALARIO, CARGA DE LA PRUEBA.- Corresponde a la empre-
sa demandada acreditar que el contrato individual de traba-
jo incluye el convenio que invoca, relativo a que el pago -
del salario, será proporcional a las horas efectivas de tra-
bajo realizado y al no hacerlo debe estimarse que rige el -
salario mínimo profesional.

Amparo Directo 5054/1975. Margarita Chávez Villa.
Junio 21 de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente:
Mtro. Jorge Saracho Alvarez.

4a. SALA Boletín No. 30 al Semanario Judicial de
la Federación, Sección Segunda, 1a. tesis, Pág. 45.

4a. SALA Informe 1976 SEGUNDA PARTE, tesis 62, -
Pág. 38.

184.- SALARIO, MONTO DEL, CARGA DE LA PRUEBA.- La prueba --
del monto del salario, cuando se manifiesta inconformidad -
con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón, -
por ser él el que tiene los elementos probatorios neces- -
arios para ello, tales como recibos, nóminas, listas de raa-
ya, etcétera.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. I, Pág. 62. A. D. 403/54. El Heraldó, Cía.
Editorial, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. VII. Pág. 16 A. D. 5549/56. Inés Chavarría
Degollado. 5 votos.

Vol. X. Pág. 110. A. D. 7132/57. Joaquín Galán
Velázquez. 5 votos.

Vol. XXXI, Pág. 73 A. D. 2161/58. Constructora - de Oriente, S. de R. L. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXVI, Pág. 100. A. D. 4984/58. Eduardo Pe- ralta Taylor. 5 votos.

332.- VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LAS

Corresponde al patrón la carga de la prueba de haber pagado al trabajador sus vacaciones, pues siendo una obligación legal a su cargo, le incumbe la demostración de haberla satisfecho mediante los medios idóneos de que dispone para el efecto.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XXVII, Pág. 51. A. D. 1863/59. Tránsito - González Guzmán y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXII, Pág. 111. A. D. 2921/58. Mueblería La Cadena y "La Azteca". Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXIII, Pág. 76 A. D. 6276/59. María del Refugio S. de Ruiz Esparza. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXV, Pág. 151. A. D. 5604/57. Louis Marasse Merie. votos.

Vol. XXXVIII, Pág. 60, A. D. 4190/59. Josefina - Pacheco Ortiz. Unanimidad de 4 votos.

190.- SALARIOS, PRUEBA DE SU PAGO.- Corresponde al patrón la obligación de probar que han sido cubiertas las prestaciones que establece la Ley en favor de los trabajadores cuando ha opuesto la excepción de pago, ya que aquél es quien tiene en su poder los recibos o documentos que acreditan los pagos efectuados.

Quinta Epoca:

Tomo LIV, Pág. 2549. Amparo directo 5209/37. Pon
ce Antonio. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XVI, Pág. 1791. Amparo directo 540/38. Sar
miento Lino. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVII, Pág. 2482. Amparo directo 3574/38. --
Aguirre Antonio. 5 votos.

Tomo LX, Pág. 2315. Amparo directo 1490/39. Rosa
les José. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXI, Pág. 3158. Amparo directo 1996/39. Avi
la Pedro. Unanimidad de 4 votos.

2962.- PRESTACIONES LABORALES, PRUEBA DE SU PAGO.- Es ver--
dad que la prueba idónea para demostrar el pago de presta--
ciones laborales, tales como séptimos días, vacaciones, di
ferencias salariales, lo es la de inspección en las nóminas,
listas de raya o recibos de la empresa, y que la carga pro
cesal probatoria al respecto incumbe al patrón por ser éste
quien dispone de esos documentos; sin embargo, ello no signi
fica que la demostración sobre ese particular deba quedar -
limitada a la referida probanza, toda vez que también son -
aptas para justificar los extremos expresados la confesio--
nal y la documental privada.

Amparo directo 11/81. José Barrera Padilla. --
27 de marzo de 1981. Unanimidad de votos. Ponente:
Ignacio Patlán Romero.

Tribunal Colegiado del DECIMOPRIMER Circuito (Morelia).

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen Semestral -
145-150, Sexta Parte, Pág. 205.

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1981 TERCERA PARTE, tesis
29, Pág. 346.

1528.- SALARIO A COMISION, EL PORCENTAJE CORRESPONDE ACREDITARLO AL PATRON.- Aceptado por el patrón que el actor percibía comisiones además de su salario base, pero no el porcentaje, atento a lo establecido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis jurisprudencial número *150, publicada en la página 142 de la Quinta Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1965 (tesis 222, Pág. 208, del Apéndice 1917-1975, misma parte).

Amparo directo 644/1974. Talavera, S.A. Julio 28 de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado José Martínez Delgado.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del PRIMER Circuito.

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen 79, Sexta Parte, Pág. 82.

NOTA: Confirma la tesis 738, Pág. 139 de nuestro Tomo II LABORAL (con datos del informe 1975).

* Consultable en nuestro volumen ACTUALIZACION IV LABORAL, tesis 1746, Pág. 875 (SUPREMA CORTE JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES).

2895.- DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO ACEPTADO DEL TRABAJO, CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO.- La aceptación del trabajo ofrecido por el demandado, por necesidad del actor, no implica reconocimiento de que el patrón lo ofreció de buena fe, si existe controversia respecto del salario; - pues aún así, a pesar de la reposición en las labores, corresponde al patrón la carga de la prueba para acreditar el verdadero salario devengado.

Amparo directo 698/80. Francisco Treviño Mass. - 23 de enero de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Sánchez Fitta.

Tribunal Colegiado del CUARTO Circuito (Monterrey).

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen Semestral - 145-150, Sexta Parte, Pág. 100.

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1981 TERCERA PARTE, tesis 3, Pág. 252. Con el título: "ACEPTACION DEL TRABAJO, -- ETC."

2991.- SALARIO MINIMO, CORRESPONDE AL PATRON LA CARGA DE -- LA PRUEBA DE HABERLO CUBIERTO.- Si al trabajador actor en -- la nómina de pagos se le asigna un salarios inferior al mⁱnimo y el patrón no justifica las causas o motivos por las cuales se le cubría ese pago y no el que correspondía al mⁱnimo legal vigente en la zona económica de la prestación -- del servicio, al arrojar la Junta responsable, la carga de la prueba al patrón para justificar sus excepciones, con -- ello no incurre en violación de garantías.

Amparo directo 38/79. Raúl Almaguer Saucedo. -- 20 de febrero de 1981. Unanidad de votos. Po-- nente: Raúl Murillo Delgado.

Tribunal Colegiado del DECIMOPRIMER Circuito (Morelia).
TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen Semestral 145-150, Sexta Parte, Pág. 247

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1981 TERCERA PARTE, tesis 39, Pág. 351

2992.- SALARIO MINIMO, RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR FALTA DE PAGO DEL. CARGA DE LA PRUEBA.- Aun cuando por re-- gla general corresponde al trabajador la carga de probar la causa de rescisión que hace valer, cuando ésta consiste en la falta de pago del salario mínimo, es a la parte demanda-- da a quien toca la obligación procesal de acreditar que hizo dicho pago, pues tal omisión implica una falta de probidad.

Amparo directo 1042/81. Fernando García. --
30 de julio de 1981. Unanimidad de votos. -
Ponente: César Esquinca Muñoz.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo -
del PRIMER Circuito.

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Época, Volumen Semes-
tral 151-156, Sexta Parte, Pág.171.

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1981 TERCERA PARTE.-
tesis 15, Pág.221. Con el título: "RESCISION DE LA
RELACION, ETC."

e).- EN LA EXCEPCION DE OBSCURIDAD DE LA DEMANDA LA CAR-
GA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL DEMANDADO.

Siempre se ha considerado que la excepción de inepto libelo no está sujeta a prueba, puesto que las circunstancias en que se basa la misma, constan en el escrito o comparecencia inicial, sin embargo consideramos de que en el caso de que no se oponga esta excepción y se integre una litis anormal, es decir, en que no están 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 hayan sido corregidas 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 son --- apreciadas en conciencia y no existe taxación alguna respecto de la prueba denominada instrumental de actuaciones, tam bién es cierto que estando debidamente ofrecida esa prueba, la Junta por ninguna circunstancia podrá dejar de estudiar dicha excepción.

La obscuridad de la demanda está sujeta a una valoración,-- por lo cual es importante insistir en ella al contestar la demanda, al ofrecer pruebas 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 comparecencia y con la manifestación del demandado en el sentido de que no puede contestar esos hechos por carecer los mismos de precisión, al no indicar las circunstancias de modo, lugar y tiempo 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, si es preciso y con gruente debe condenar al demandado, porque se supone que -- confesó tácitamente los hechos de la demanda al no haberla contestado en forma adecuada y en el caso contrario, si con sidera que la demanda es oscura; desde su presentación y -- con apego en el último párrafo del Artículo 873 de la Ley -- Federal del Trabajo, la Junta tiene la obligación de hacerle o señalarle al trabajador los defectos u omisiones en -- que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de 3 días, de ahí que es importante para --

los abogados postulantes revisar cuidadosamente su escrito inicial de queja antes de ratificarlo, o sea, precisar la forma en que plantean su demanda, procurando indicar como son: salario, horario, fecha de ingreso a la empresa, fecha de despido, indicando lugar, tiempo y modo en que ocurrió el mismo, categoría, las prestaciones a reclamar etc.

La Corte al respecto, ha opinado lo siguiente:

1457.- OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, EXCEPCION DE. EN MATERIA - LABORAL.- Aun en la hipótesis de que la demanda sea obscura, por no haberse precisado la forma y términos en que ocurrió el despido, tal circunstancia no produce indefensión si el demandado opone la excepción de abandono del trabajo, porque de acuerdo con la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en estos casos es el patrón quien debe probar su excepción y no el actor el despido.

Amparo directo 240/1974. Johanes Martín -- Lehmann Otto. Enero 31 de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado José Martínez Delgado.

PRECEDENTES Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del PRIMER Circuito.

TRIBUNALES COLEGIADOS, Séptima Epoca, Volumen 78,- Sexta Parte, Pág. 123.

Tesis que han sentado presente:

Amparo directo 18/1975 -- Sociedad Cooperativa de Autotransportes Monte de las Cruces, S.C.L. mayo 15 de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado José Martínez Delgado.

Tribunales Colegiados, Séptima Epoca, Volumen 77,- Sexta Parte, Pág. 43.

Amparo Directo 1102/74, Wenceslao Castañeda Hernández, Julio 30 de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado José Martínez -- Delgado.

Tribunales Colegiados Séptima Época, Volumen 78, - Sexta Parte, Pág. 53.

f) LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE OPONE LA EXCEPCION - DE PRESCRIPCIÓN TIENE LAS SIGUIENTES MODALIDADES:

REGLA GENERAL.- Las acciones de los trabajadores o de - sus beneficiarios, prescriben en un año, contado a partir - de la fecha en que la obligación sea exigible, con las si- - guientes excepciones:

I.- La carga de la prueba corresponde al trabajador, -- cuando el patrón afirma que tuvo conocimiento del hecho de- - terminante de 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, cuan- - do afirma que despidió al trabajador con fecha anterior a - la que éste señala y precisa que operó la prescripción por - no haberse presentado la demanda en el término de Ley.

III.- La excepción de prescripción de prestaciones, cu- - yo nacimiento consta en la propia demanda, debe ser probada - por aquél que la hace valer.

Estos tres supuestos derivan de que la prescripción en dere- - cho laboral parte del elemento subjetivo, respecto de la fe- - cha en que la misma empieza a correr. En efecto, la dife- - rencia en el derecho civil, en que la prescripción es esen-

cialmente objetiva es que en derecho laboral la misma es totalmente subjetiva.

Para que pueda correr la prescripción en contra de un trabajador es necesario que el mismo sepa que ya ha sido despedido, puesto que si él ignora que ha sido despedido difícilmente puede correr la prescripción en su contra; en igual forma el patrón no puede rescindir su contrato de trabajo a un obrero mientras no sepa la conducta que éste haya realizado, por ejemplo, si un trabajador sustrae determinada suma de dinero, la prescripción empieza a correr a partir de la fecha en que el patrón tuvo conocimiento de ella y no en el momento en que se realizó tal hecho puesto que de no aceptar esto, ello significaría que al trabajador que no se le descubriera dentro del mes siguiente de su hurto, se encontraría impune y no podría ser sancionado, lo cual iría en contra de la más elemental idea de justicia.

En términos generales la carga de la prueba en la prescripción es a cargo de quien la hace valer aunque en múltiples ocasiones dicha excepción se acredita con el puro escrito de demanda, lo que implica una confesión.

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 oponiendo los motivos por los cuales no deben ser tomados en consideración, entre los que se cuentan los que se refieran a la prescripción. En efecto, puede ocurrir que al contestarse una demanda se oponga la excepción de rescisión por despido justificado, por haber realizado el trabajador cualquiera de los supuestos a que se refieren las causales de rescisión, pero dicha rescisión pudo haber

sido extemporánea, caso en el cual procede que el demandado al controvertir los hechos relativos a tal rescisión, pida que se declare que operó la prescripción, caso en el que le corresponde la carga de la prueba.

Ninguno de los tres casos que hemos enunciado plantea problema alguno, respecto de a quien corresponde la carga de la prueba a excepción del caso que enunciamos con el inciso III, en el cual se plantea un problema similar al relativo al que se plantea con la carga de la prueba de obscuridad de la demanda.

Si una persona opone la excepción de prescripción, fundándose en las fechas que da el propio actor en su demanda, debe acreditar ese extremo que lógicamente ya consta en autos.

Por ejemplo: Un trabajador presenta una demanda por despido injustificado e indica que fue despedido el día 15 de mayo de 1988 y presenta su demanda el día 20 de julio del mismo año, en este caso el demandado contesta aceptando los hechos del escrito inicial de queja y opone la excepción de prescripción, puesto que según se desprende de la propia demanda, ya que habían transcurrido más de dos meses desde que fue despedido el demandante, por lo que en este caso concreto opera la prescripción a que hace referencia el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que en estos casos es obvio que la Junta debe estudiar las excepciones planteadas y deberá tomar como prueba las constancias de autos entre las cuales se encuentra la

propia demanda y de ahí la importancia de que al contestar una demanda se precisen los hechos constitutivos de las - - excepciones.

Agregando a la excepción de prescripción, lo que la propia Ley Federal del Trabajo manifiesta en sus Artículos 516, -- 517, 518, 519, 520, 521 y 522, así como los comentarios del Lic. Juan B. Climent Beltrán que formula a dichos artículos y las ejecutorias más sobresalientes sobre la prescripción a saber:

PRESCRIPCION

ARTICULO 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":

"EJECUTORIA. Prescripción. Su naturaleza.- Es la sanción - impuesta por la ley al acreedor que demuestra falta de interés al no ejercitar las acciones en tiempo. (D-5686/47/2a.- Salinas del Pacífico, S.A., 12 de abril de 1954)".

"Prima de antigüedad en caso de despido cuando se demanda - la reinstalación y no se obtiene. Prescripción. La acción para reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido nace como consecuencia del propio despido, por lo que la -- prescripción de la acción comienza a correr a partir del -- día siguiente a la separación del trabajador. Sin embargo, si éste demanda el cumplimiento del contrato o relación de

de trabajo, no es posible jurídicamente, que reclame la prima de antigüedad, pues el pago de la misma supone la extinción del contrato o relación de trabajo. Ahora bien, si el trabajador obtiene la reinstalación solicitada en virtud -- del laudo que se pronuncie, y posteriormente, en el juicio de garantías interpuesto por el patrón demandado, la Justicia federal concede la protección para el efecto de que la Junta absuelva de la condena a reinstalar por haberse comprobado la justificación del despido, es a partir de la fecha en que se notifique al trabajador la ejecutoria que concedió la protección constitucional, cuando el actor está en posibilidad de reclamar el pago de la prima de antigüedad -- por despido, por lo que el término de un año que señala el Artículo 516 de la Ley Laboral comienza a correr desde la -- fecha últimamente citada".

Amparo directo 2159/80. Grupo Industrial -- Interamericano, S.A. 4 de septiembre de -- 1980. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Procedentes: Amparo directo 6960/78. Jorge Jerez Guzmán. 27 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 4393/77. Tódulo González Sánchez. 20 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez Martínez.

Informe 1980. Cuarta Sala. p. 66.

Prescripción de las acciones que se derivan del Régimen de Seguridad Social y no del contrato de trabajo. El ejercicio de las acciones que derivan del Régimen de Seguridad Social prescriben en los términos que la propia Ley del Seguro Social establece y no así de las que señala la Ley Federal - del Trabajo.

Amparo directo 2303/79. Joaquín Bernardo -- Horta. 10 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Precedente: Amparo directo 3173/74. Félix - Jaime González. 11 de noviembre de 1974. - 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán - de Tamayo. Secretario: Marco Antonio Arroyo Montero.

Informe 1980. Cuarta Sala. p. 65.

Prescripción, cómputo de la. El término de prescripción de la acción laboral se computa con independencia de los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiere y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil.

Amparo directo 4748/81. Lauro Gómez Luna. 1º de febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. - Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Precedentes: Amparo directo 1557/80. Francisco Javier Guerrero Mendoza. 18 de agosto de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María Yolanda Múgica García.

Amparo directo 2333/76. Jaime Santos Pastrana. 12 de agosto de 1976. Unanimidad de 4 - votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Fortino Valencia Sandoval.

Relacionada: Amparo directo 3109/81. Roberto Fonllem Alejo. 1º de febrero de 1982. - Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Informe 1982. Cuarta Sala, p. 59.

Prescripción, excepción de. Al oponerse la excepción de -- prescripción debe indicarse la fecha en que empezó a correr el término, por ser elemento constitutivo de dicha excepción.

Amparo directo 4219/82. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de noviembre de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Precedente: Amparo directo 3319/72. Julio - Mares Torres y Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Sección 13. 22 de noviembre de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Informe 1982. Cuarta Sala. p. 59.

Prescripción. Estudio innecesario de pruebas de fondo. -- Cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considere operante la excepción de prescripción alegada con respecto a - determinada acción, resulta innecesario el estudio de las - pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere.

Amparo directo 3220/80. Nicómedes Torres -- Mena. 8 de septiembre de 1980. 5 votos. -- Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María Yolanda Múgica García.

Amparo directo 2237/80. Sebastián Beristáin Segura y otro. 18 de agosto de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María Yolanda Múgica - García.

Amparo directo 1974/79. Magdaleno Pérez Flores. 30 de abril de 1980. Unanimidad de 4 - votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Se- cretaria: Yolanda Múgica García.

Amparo directo 3953/76. Felipe García Hernández. 10 de abril de 1976. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secreta- rio: Roberto Gómez Argüello.

Amparo directo 982/74. Hilario Fernández -- Avelar. 7 de febrero de 1975. 5 votos. Po- nente: Ramón Canedo.

Prescripción, no está permitido el estudio oficioso de la. La prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las -- Juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el deman- dado o por el actor, en sus respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la Litis planteada.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. IV. p. 56. Amparo directo 3046/56. Alfredo - Kawage Ramia. 5 votos.

Vol. IV, p. 56. Amparo directo 3559/57, Cía. Co- mercial Ocamie, S.A. 5 votos.

Vol. IV, p. 56. Amparo directo 3842-56, Salvador Ruiz y Angeles. 5 votos.

Vol. XIII, p. 214. Amparo directo 7197/57. Ricardo Soto Fernández. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XVI, p. 82. Amparo directo 1537/57. Nicolás Hernández Torres. Unanimidad de 4 votos.

Informe 1981. Cuarta Sala. p. 96.

EJECUTORIA.- Prescripción y defensa de falta de acción.- -
 No pueden estimarse contradictorias, porque esta última también implica falta de acción y porque la prescripción es -
 cuestión que no atañe al fondo del negocio que se ventila y se resuelve por el juzgador sin el sentido de otras pruebas que las relativas a la prescripción misma. (D-8669/50/1º. - Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1953).

EJECUTORIA.- Prescripción cuando se ejercitan varias acciones.- No se puede estimar alegada dicha prescripción en relación con todas las acciones ejercitadas, sino únicamente respecto de aquellas cuyo término prescriptivo está fijado por el artículo o fracción que se ha invocado. (D-2892/53, - Mexican Silk Mills, S.A., 17 de noviembre de 1954).

EJECUTORIA.- Prescripción. Cuando empieza a correr. Desde el momento en que la acción se hace exigible y la parte interesada puede ocurrir a los tribunales deduciendo la - - - acción correspondiente, sin que pueda decirse que para ello sea un obstáculo el hecho de que el trabajador se encuentre aún prestando sus servicios al patrón. (D-7784/44/2a. Vicen^{te} Peregrina. 16 de abril de 1945).

EJECUTORIA. Prescripción.- Momento en que debe oponerse.- -
 Siendo la prescripción una excepción de las llamadas perentorias que tiene su apoyo en un hecho extintivo de la - -

acción, es indudable que el demandado debe oponerla precisamente al contestar la demanda, que es el momento procesal - oportuno para ello, a fin de que el actor esté en posibilidad de contradecir los hechos en que se funde o de aportar las pruebas conducentes para desvirtuarlas, y al no haberlo hecho así el demandado en el juicio arbitral, operó la preclusión en favor de su colitigante. (d-4501/57), Fidel Sánchez Ramírez, 5 de octubre de 1960).

EJECUTORIA. Prescripción. Cómputo. Debe apreciarse la fecha en que comenzó a correr el término prescriptivo.- Si - al oponerse en una excepción de prescripción, el demandado dice que ha transcurrido el término señalado por la Ley para ese efecto, pero no expresa concretamente en qué fecha-- ejecutó el acto a partir del cual debe computarse dicho término, no hay base indudable para ese cómputo y, además, se priva al actor de su derecho para rendir pruebas que desvirtúen esa afirmación y, en consecuencia se le priva de defensa. (D-1624/61, Rafael Ramírez Pérez, 16 de febrero de 1962).

EJECUTORIA. Prescripción. Cómputo. Casos que no hay que -- precisar la fecha en que comienza a correr el término prescriptivo. El que opone la excepción de prescripción de acciones como la de pago de horas extras, de días de descanso semanal y obligatorio y de vacaciones, no necesita acreditar en qué fecha tuvo conocimiento el actor de que tenía derecho a reclamar tales prestaciones porque por la naturaleza misma de éstas, el conocimiento de su existencia por su titular es coetáneo al nacimiento de las mismas. (D-6520/59, Rafael Blancas Arias, 16 de febrero de 1961).

EJECUTORIA. Prescripción. Cómputo en caso de desobediencia.

El término empieza a correr desde la última falta cometida. (D-50/60, Abraham Ramírez Pelayo, 30 de septiembre de 1960).

EJECUTORIA. Prescripción. Cómputo de los días feriados. - No deben descontarse al hacer el cómputo de la prescripción. (D-5648/38, Negociación Minera, S.A., 7 de febrero de 1939).

EJECUTORIA. Prescripción. Cómputo tratándose de prestaciones periódicas.- Debe correr a partir de la fecha en que las mismas sean exigibles y no a partir del contrato causal de ellas. (D-8500/43, Cía Mexicana de Petróleos "El Aguila", S.A., 10 de agosto de 1940).

NOTA. Esta tesis sigue siendo aplicable, sustituyendo el Artículo 333 de la Ley de 1931, por el 517, fracción II de la Ley vigente.

EJECUTORIA. Prescripción. Cómputo. Cuando se trata de horas extras.- Su efecto es el de que no se condene sino al pago de las vencidas en el último año contado retroactivamente desde la fecha en que se interrumpió dicha prescripción. (D-1761/52. Exhibidora Mexicana, S.A. 25 de agosto de 1954).

EJECUTORIA. Prescripción. Cómputo respecto del pago de salarios. Empieza a cursar desde la fecha en que la obligación es exigible y si la demanda laboral se presenta después del término de un año computado a partir de la fecha que se indica, la acción está prescrita. (D-7953/46. Cía. del ferrocarril Sud-Pacífico, 15 de julio de 1947).

ARTICULO 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 separación.

EJECUTORIA. Prescripción del derecho del patrón a despedir al trabajador con causa. La Junta puede examinarla aunque no se le haya planteado. (Amparo directo 342/53, Delfina Madrid, 20 de enero de 1954).

Prescripción. Todas las acciones que surjan de las disposiciones de la Ley Laboral, entre ellas la reclamación del -- acuerdo de expulsión por una asamblea sindical, son prescrip-- tibles de acuerdo con la propia Ley, tomando en consideración el Artículo 516 como regla general.

Amparo directo 2045/80. Unión de Obreros de Artes Gráficas de los Talleres Comerciales, Similares y Conexos. 25 de febrero de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Secretaria: Ma. Edith Cervantes Ortiz.

Informe 1981. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p. 206.

Prescripción, término de la, en los casos de separación por aplicación de la cláusula de exclusión. Es cierto que la separación de los trabajadores por alguna de las causas establecidas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, debe hacerla el patrón, dentro del término de un mes, contado a partir de la fecha en que ocurrió el hecho que le dió origen, conforme a lo dispuesto por el Artículo 517, fracción I, de la propia Ley; pero cuando se lleva a cabo a solicitud del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo debido a la aplicación de la cláusula de exclusión, esa disposición no rige porque la separación no deriva del ejercicio de una acción del patrón, quien sólo cumplimenta el acuerdo del sindicato que es realmente el que la ejerce, por lo que respecto al término para efectuar tal separación por parte del patrón debe estarse a lo dispuesto en dicha cláusula, misma que de acuerdo con el Artículo 395 de la propia Ley está obligado a acatar.

Amparo directo 1390/80. Máximo López. 23 de enero de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: José Luis Guzmán Barrera.

Informe 1981. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p. 219.

Prescripción en relación con el desconocimiento del nombre verdadero del patrón. Cuando las trabajadoras demandan - - equivocadamente a una persona a la que suponen es su patrón y en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, - al contestar la demanda, éste niega la relación de trabajo con las actoras y entonces éstas enderezan su demanda en -- contra de otra persona física, a la que habían señalado en su escrito inicial como Directora del Plantel simplemente y como ejecutora del despido, ésta última no puede oponer válidamente la excepción de prescripción, alegando que entre la fecha del despido y en la que se enderezó la demanda en su contra, habían transcurrido más de dos meses, porque como lo establece el Artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, antes de sus últimas reformas, la ignorancia de las trabajadoras respecto a que no conocían con exactitud el nombre y apellido del patrón, no debe perjudicarles, pues precisaron en su escrito inicial, todos los datos que les exige la Ley, tales como la ubicación del centro de trabajo y la actividad a que se dedicaba el patrón y es claro que la Junta no debió considerar que había corrido la prescripción.

Amparo directo, 1181/81. Blanca Rosa Molina Romo y Avelina Martha Galicia Arias. - 8 de octubre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Secretario: Manuel Tapia Acebrás.

Informe 1981. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del - Primer Circuito. Pág. 206.

(Relacionar esta tesis con el Artículo 712 de la Ley vigente).

ARTICULO 518. Prescriben en dos meses las acciones de los -
trabajadores que se han separado del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha
de la separación.

COMENTARIO. Cabe observar que las acciones que concede a -
los trabajadores la fracción XXII del Artículo 123 Constitu-
cional, conforme a la fracción III del Artículo 329 de la -
Ley de 1931, prescribían en un mes; en tanto que con arre--
glo a la Ley vigente, se establece una distinción: a) cuan-
do se trata de las acciones de los trabajadores para rescin-
dir su contrato por causa imputable al patrón, prescribe en
un mes, según la fracción II del Artículo 517; b) las accio-
nes de los trabajadores por despido, ya que opten por la re-
instalación o la indemnización, prescriben en dos meses, --
según el Artículo 518 de la Ley vigente en lugar de un mes
que señalaba la fracción III del Artículo 329 de la Ley de
1931.

EJECUTORIA. Prescripción de la acción de reinstalación.- El
despido no es la decisión que el patrón tome de dar por - -
rescindido el contrato de trabajo, sino el hecho de dar a -
conocer al trabajador esa decisión, causa por la que el pla-
zo para que prescriba la acción de reinstalación que el obre-
ro intente con motivo de su separación, comienza a correr a
partir de la fecha en que esta última haya ocurrido, - - -
(D-3315/52, Félix García, 13 de mayo de 1964).

EJECUTORIA. Prescripción. Despido por suspensión de labores.- Debe comenzar a contarse a partir de la fecha en que se dejó de pagar salarios a los trabajadores, aún cuando la factoría hubiere cerrado sus puertas con anterioridad y de que entre esta fecha y en la que dejaron de pagarse sueldos, aquéllos no hayan laborado. (D-4444/63. Sindicato Industrial de Trabajadores de Fibras duras y similares de R. M., 5 de junio de 1964.).

EJECUTORIA. Prescripción. Cómputo.- Como regla general la prescripción a que alude la Ley Federal del Trabajo, debe computarse a partir del día del despido, inclusive, hasta uno antes del mismo día del mes siguiente, si es hábil, ya que si no lo es, concluirá la prescripción hasta el día hábil siguiente. (D-7999/59, Guadalupe Andrea Suárez Duarte, 27 de octubre de 1960).

EJECUTORIA. Prescripción. Mes de calendario.- El plazo debe computarse precisamente por un mes de calendario, y no por número determinado de días, de manera que en el mismo se incluye los domingos y días festivos que comprende el mes correspondiente. (D-1636/59, Javier López Morfín, 6 de enero de 1960).

EJECUTORIA. Prescripción. El término "mes" no incluye un período de treinta días en todos los casos.- Debe entenderse que empieza a correr a partir del momento que se genera el hecho, por lo que para la misma fecha del mes siguiente empieza un nuevo período. Tal como ocurre por ejemplo, ---

con el día 10. de cada mes de calendario, pues aún cuando - el anterior tenga veintiocho, veintinueve, treinta o treinta y un días, es en el último día cuando concluye dicho mes; - por lo tanto el mismo criterio debe imperar tratándose del período de que habla la Ley, y el cual empieza a contarse - cualquier día de un determinado mes. (D-8032/59. Arcadio Rodríguez Arteaga, 19 de enero de 1961).

ARTICULO 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 riesgo de trabajo; y

III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los -- laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los - Convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente en el 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.

Prescripción.- Cuando opera en materia de riesgos de trabajo. La responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo no se basa en el accidente mismo, sino en sus consecuencias posteriores que acarrearón una incapacidad. Entonces, mientras no se determine de un modo preciso la situación en que quede 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 a correr la prescripción en su contra para los efectos de reclamar el pago de la indemnización correspondiente.

Amparo directo 7751/82. Petróleos Mexicanos. 27 de abril de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. - Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Precedente: Amparo directo 3328/74, Petróleos Mexicanos. 31 de octubre de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canelo Alderete. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Sostiene la misma tesis: Amparo directo - 216/73. Jesús Gil Martínez. 13 de abril de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz. Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

Informe 1983. Cuarta Sala. p. 45.

Prescripción, dentro del procedimiento de ejecución. Los efectos del auto de ejecución son los de interrumpir el término prescriptorio mas no de suspenderlo, ya que si bien conforme al Artículo 519, fracción III de la Ley Federal del Trabajo prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no basta la simple petición de que se --

dicte auto de ejecución para que no haya necesidad de seguir promoviendo, pues se reitera que la petición para solicitar la ejecución únicamente interrumpe la prescripción y, las peticiones subsiguientes igual la interrumpen en los términos del Artículo 521 de la Ley Laboral que debe ser correlacionado con el precepto citado anteriormente, pues en la aplicación de los preceptos legales no debe atenderse solamente al texto gramatical, sino la finalidad que persigue como en el caso es, la seguridad y firmeza en el procedimiento; además que el citado Artículo 521 regula todos los supuestos de la prescripción, esto es, tanto los previstos en el Artículo 518 como en el 519 del citado ordenamiento, pues no contiene disposición en contrario. En consecuencia, si dentro del procedimiento de ejecución transcurren más de dos años sin promoción alguna, la acción ejercitada debe estimarse prescrita.

INFORME 1982. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p. 151.

COMENTARIO. Prescripción en la ejecución del laudo. La ejecutoria anterior cambia la tesis que ha venido operando en el amparo en revisión 1198/48/2a., resuelto el 6 de octubre de 1948, en el sentido de que si antes de que se venza el término de los dos años para la prescripción de la acción de ejecución del laudo, se ejercita ésta, "su acción ya no pudo prescribir aunque hubiera dejado posteriormente de hacer promociones para realizarla o consumarla".

Nos adherimos a la primera tesis, en virtud de que una vez promovida la ejecución del laudo, corresponde a los Presi-

dentés de las Juntas dictar las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita, según previene el Artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que es obligación de los Presidentes de las Juntas y no del actor, la actuación necesaria para tal efecto. Además habiéndose ejercitado la acción, ya no cabe hablar de prescripción, pues en los casos previstos en los Artículos 518 y 519, que indica la ejecutoria transcrita, se regula precisamente la prescripción de las acciones, de manera que después de ejercitadas las mismas, ya no tiene lugar la prescripción, sino en todo caso la caducidad; o sea que después de haber sido presentada la demanda por despido injustificado dentro del término de dos meses señalados en el Artículo 518, la acción ya no está sujeta a prescripción, sino a caducidad por la inactividad procesal posterior a la presentación de la demanda; y al respecto sería aplicable el principio contenido en el Artículo 771, en cuanto a que los Presidentes de las Juntas deben cuidar de proveer lo necesario para activar la ejecución del laudo; pues no se requiere promoción alguna por parte del trabajador para ello.

A su vez, también deben preverse las posibles situaciones de hecho en que, después de promoverse la ejecución del laudo, por falta de interés en su diligenciación se envíe al archivo su expediente, y habiendo transcurrido varios años se revista, acumulándose una enorme suma de salarios caídos que pueden destruir la fuente de trabajo arrastrando al desempleo a otros trabajadores; inclusive, en algunos casos, se transfiere la empresa y el patrón sustituto ignora la existencia de ese juicio laboral.

Estimamos que la solución debería encontrarse, evitando los dos extremos injustos, tanto el de la prescripción absoluta después de haberse promovido la ejecución del laudo, que -- puede implicar la pérdida de percepciones que han entrado -- en el patrimonio de los trabajadores, quienes ignoren la -- inactividad procesal, como el incremento limitado de una -- condena, que asimismo puede ser ignorada por el patrón. Cabría aplicar un criterio de prescripción relativa, análogo al que opera para las acciones que tienden a obtener la pensión jubilatoria o la fijación correcta de la misma, que -- son imprescriptibles, pero sí prescribe la acción para cobrar las pensiones que se hubieren causado con anterioridad a un año contado a partir de la presentación de la demanda, en los términos del Artículo 328 (516 actual), según ejecutoria de la Suprema Corte, Cuarta Sala (A.D. 2367/70, Prudencia González Galván. 27 de agosto de 1970); y en el caso de ejecución del laudo, mediante una reforma legal adecuada, podría limitarse las prestaciones exigibles a la suerte -- principal y los salarios caídos de los dos años anteriores a la fecha de la última promoción, cuando se hubiesen dejado transcurrir más de dos años sin presentarla.

ARTICULO 520.- La prescripción no puede comenzar ni 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.

EJECUTORIA.- La prescripción no corre contra menores de --

edad que carezcan de representación legal. (D-2232/60. Francisco Vela Rendón (menor). 5 de abril de 1961).

ARTICULO 521.- La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta 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.

Prescripción, cómputo de la, cuando se cambie la acción. -- La sola presentación de la demanda interrumpe el curso del término prescriptivo de las acciones, pero exclusivamente - respecto de las que se hacen valer en dicha demanda y no en cuanto a las que en ella se omiten ejercitar o que se hacen valer, por cambio de acción en la audiencia de demanda y -- excepciones.

Quinta Epoca:

Tomo XCVII, p. 299. Amparo directo 8639/47. Je sús María Alarcón. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CII, p. 286. Amparo directo 3897/48. Rafa el Molina Jiménez. Unanimidad de 4 votos.

Amparo directo 5266/53. Francisco Muñoz López. 31 de marzo de 1954. Unanimidad de 4 votos.

Amparo directo 4764/52. Pastor López. 30 de -- agosto de 1954. 5 votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 15, p. 119. Amparo directo 3365/55. --
 Fermín Muñoz. Unanimidad de 4 votos.

Informe 1981. Cuarta Sala.p. 93.

Prescripción, interrupción 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 - incurrieran las autoridades redundara en perjuicio de aquél.

Quinta Epoca:

Tomo XLIV, p. 4081. R. 1799/33. Rodríguez Vicente y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLV, p. 1539. R. 15241/32. Soc. Berley --
 Hnos. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLVI, p. 2409. R. 11994/32. Cía. de Tran-
 vías de México, S.A. 5 votos.

Tomo XLVIII, p. 994. R. 380/36. Cía. "Dos Car-
 los" S.A. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLIX, p. 621. A.D. 1873/36. Cía. de Tran-
 vías Luz y Fuerza de Monterrey, S.A. 5 votos.

Informe 1981. Cuarta Sala. p. 95.

Prescripción, cómputo de la, en los casos en que se demande la rescisión por falta de pago de salarios. Si se ejercita la acción rescisoria del contrato de trabajo por falta de - pago de salarios, es incuestionable que el término de un -- mes que para la prescripción establece el Artículo 517, - -

fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, cuenta a partir del momento en que el trabajador tiene derecho a recibir ese pago, ya que precisamente entonces se le causa el perjuicio jurídico y material, supuesto que la fracción V del Artículo 51 de la Ley invocada, únicamente previene que la causa de rescisión de que se trata se actualiza al no recibir el trabajador el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. No debe confundirse lo anterior con el requisito que para la procedencia de la rescisión del contrato de trabajo por falta de pago de salarios surge de la jurisprudencia publicada bajo el rubro: Salarios, rescisión del contrato de trabajo por falta del pago de Base de la acción, en la página doscientos veinte de la quinta parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, cuenta habida de que la acción se genera en favor del trabajador en el momento del impago dentro del plazo legal, siendo por tanto entonces cuando empieza a correr el término de la prescripción; esto es, independientemente de que para la procedencia de la acción mencionada se requiera que el trabajador demuestre que ante la falta de pago realizó las gestiones pertinentes para su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, el término de un mes para el ejercicio de la acción cuenta a partir del momento en que el trabajador tiene derecho a recibir el pago correspondiente conforme a lo preceptuado por el Artículo 88 de la Ley de la materia, pues es entonces cuando al no recibir su salario sufre el perjuicio generador de la acción. Desde otro punto de vista, es evidente que computar la prescripción a partir de la fecha en que el trabajador, ante la falta de pago oportuno, realiza las gestiones para obtenerlo, significa dejar al arbitrio del mismo la fecha a partir de

la cual debe computarse el término para el ejercicio de la acción rescisoria, lo que resulta legalmente inaceptable -- por ser dicha prescripción una institución de orden público cuyas condicionantes no pueden quedar en manos de las partes contendientes.

Amparo directo 1618/79. Alberto Paniagua y Suárez. 27 de marzo de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca - Muñoa. Secretaria: Guadalupe Olga Mejía Sánchez.

Informe 1981. Tercera Parte. Segundo -- Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, p. 217.

Prescripción, cómputo de la. En los casos en que se demanda la rescisión por reducción de salario. Si la causa de rescisión que hizo valer la demandante fue la de reducción de salario, fundando su acción en la fracción IV del Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, no puede admitirse que se tratara de una causa de tracto sucesivo supuesto que tal reducción, como manifestación unilateral de la voluntad del patrón, ocurrió precisamente al pagársele por primera vez el salario disminuido, por lo que independiente de que después se le hubiera seguido pagando en esa forma, fue a partir de aquella fecha que empezó a correr el término de un mes señalado por la fracción II del Artículo 517 de la Ley mencionada.

Amparo directo 1714/80. Esthela Méndez Pérez. 12 de diciembre de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca - Muñoa. Secretaria: Guadalupe Olga Mejía Sánchez.

Informe 1981. Tercera Parte. Segundo --
Tribunal Colegiado en Materia de Traba-
jo del Primer Circuito, p. 219.

Prescripción, no se interrumpe la, con la separación del --
trabajador de sus labores en los casos en que dicho trabaja-
dor demanda la indemnización por rescisión de la relación -
de trabajo imputable al patrón. Es claro que el razonamien-
to de la responsable en cuanto a que no obstante que la ac-
tora presentó su demanda hasta el veintisiete del referido
mes de febrero, la acción de rescisión no se encontraba --
prescrita en atención a que habiéndose separado de sus labo-
res la trabajadora el día seis del mismo mes de febrero, --
con la demanda solo pretendía la declaración de que su sepa-
ración había sido justificada, no se encuentra ajustado a -
derecho, porque es incuestionable que el espíritu del ar-
tículo en comento es en el sentido de que el trabajador dis-
ponga de un mes para ejercitar la acción de rescisión por -
causa imputable al patrón, y si el ejercicio de esa acción
no es otra cosa que poner en movimiento al órgano jurisdic-
cional competente a través de la demanda, el hecho material
de que la actora se haya separado el seis de febrero de sus
labores no interrumpió de manera alguna la prescripción, --
dado que ésta solo se hubiera interrumpido de acuerdo con -
lo que dispone el diverso Artículo 521 de la citada Ley Fe-
deral del Trabajo, con la presentación de la demanda o con
el reconocimiento del derecho por parte de la persona a cu-
yo favor corre la prescripción, independientemente de que -
la aludida actora se separara o no de su trabajo.

Amparo directo 142/82. Licenciado José --
 Guadalupe Ruiz de León, como apoderado --
 Muebles Kar, Sociedad Anónima. 16 de --
 abril de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: J. Guadalupe Torres Morales. Secretario: José Montes Quintero.

Informe 1982. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, p.--
 198.

COMENTARIO.- Prescripción cuando se demanda la rescisión por reducción del salario. Las ejecutorias anteriormente transcritas, coinciden en sostener que el término de un mes para la acción rescisoria por falta de pago o por reducción del salario empieza a correr a partir del momento en que el trabajador deja de recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, porque entonces se actualiza el supuesto previsto en la fracción V del Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, y no a partir de la fecha en que el trabajador realice las gestiones para su pago, ni de la fecha de separación del trabajador, separación que no interrumpe la prescripción, porque no está comprendida en lo dispuesto en el Artículo 521 de la citada Ley, esto es, la presentación de la demanda o el reconocimiento del derecho por parte de la persona a cuyo favor corre la prescripción.

Cabe observar, respecto a la ejecutoria A.D. 1618/79, de 27 de marzo de 1981, del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que la tesis de jurisprudencia que inserta acerca de que para la procedencia de la acción rescisoria "se requiere que el trabajador demuestre que ante la falta de pago realizó las gestiones pertinentes para su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo" indican

do que es un requisito independientemente del término para la prescripción, esa jurisprudencia es inaplicable actualmente, en virtud de que el Artículo 784 incorporado en las reformas procesales de 1980, establece en su fracción XII - que corresponde al patrón probar su dicho cuando exista con controversia sobre el "monto y pago del salario"; lo que viene a descartar una exigencia muy difícil de cumplir, porque el trabajador no disponía de elementos de prueba a su alcance para acreditar esos hechos.

Por otra parte, estimamos que independientemente de que haya prescrito la acción para rescindir el contrato por causa imputable al patrón, el trabajador conservará su derecho al pago de los salarios retenidos a las diferencias por la reducción del salario, ejercitando la acción correspondiente a lo adeudado en el término de un año, a que se refiere el Artículo 516, ya que la percepción de los salarios devengados constituye un derecho irrenunciable, y además ya no opera la preclusión que existía en la Ley de 1931, al no haber ejercitado todas las acciones en la demanda, por lo que subsistirá ese derecho.

EJECUTORIA.- Prescripción. Se interrumpe por la presentación de la demanda aunque sea ante autoridad incompetente. Por ser un acto demostrativo del interés del actor en el -- ejercicio de sus derechos. (D-5668/47. Salinas del Pacífico, S.A., 12 de abril de 1954; también D-3064/56, Rodolfo Teahu los Martínez, 4 de septiembre de 1959).

EJECUTORIA. Prescripción. Sólo se interrumpe por diligencias practicadas ante la Junta correspondiente; y no por --

actas de conciliación levantadas ante el Procurador de la -
Defensa del Trabajo. (D-3183/44, Ramón Acosta Valencia, 9 -
de julio de 1947).

EJECUTORIA.- Prescripción. La huelga no la interrumpe.- -
El hecho de que la fuente de trabajo se encuentra en huelga,
no impide a los trabajadores ejercitar sus acciones indivi-
duales en contra del patrón, que aun estando suspenso por -
motivo de la huelga, puede responder en juicio de las accio-
nes individuales que se ejercitan en su contra (D-3039/57,-
Cenobio Jácome Monroy y Coags., 26 de noviembre de 1958).

ARTICULO 522.- Para los efectos de la prescripción, los me-
ses se regularán por el número de días que les corresponda.
El primer día se contará cuando sea feriado, no se tendrá -
por completa la prescripción sino cumplido el primero útil
siguiente.

g).- AL QUE SE OPONE LA EXCEPCION DE COSA JUZ-
GADA LE CORRESPONDE ACREDITAR LA MISMA.

La excepción de cosa juzgada debe ser debidamente meditada
antes de interponerla en materia laboral, 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 térmi
no debe analizarse si entre el caso planteado y el caso ya
resuelto existe una identidad de respecto de las cosas, de
sus causas, de las personas y de la calidad con que ellas -
intervinieron en la anterior controversia.

Si no hay concordancia entre ninguno de estos elementos, de be 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 qué Junta fue la que resolvió de este problema, en qué fecha se resolvió el mismo, transcribiendo los respectivos puntos resolutive 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 limitado y solo puede oponerse en muy contados casos, como lo son -- principalmente, en los relativos a enfermedades profesionales, a accidentes de trabajo, a jubilaciones.

La Corte ha opinado lo siguiente:

COSA JUZGADA

48

COSA JUZGADA, INOPERANCIA DE LA. Y PROCEDENCIA
DE NUEVO JUICIO

Generalmente la reclamación de un todo incluye la reclamación de las partes que lo integran, pero cuando esto no sucede, la parte sobre la cual no existió decisión jurisdiccional puede ser reclamada mediante un nuevo juicio.

Amparo Directo 644/81.- Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V., 20 de abril de -- 1981.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Amparo directo 383/81.- Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V.- 8 de abril de -- 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: Raquel Ramírez Sandoval.

Amparo directo 167/81.- Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V.- 8 de abril de -- 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: Raquel Ramírez Sandoval.

Amparo directo 1224/79.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 23 de julio de -- 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Amparo directo 4275/76.- Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V.- 20 de octubre de 1976.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.; Secretario: Fortino Valencia Sandoval.

67

COSA JUZGADA, EXISTENCIA DE LA

Para que exista cosa juzgada es necesario que se haya hecho anteriormente 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.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. X, pág. 61. A. D. 7757/57, José Gómez, Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXVII, Pág. 28. A. D. 1747/59. Alfredo Sán--chez Barrera y Coags. 5 votos.

Vol. XLII, Pág. 13. A. D. 4031/60. Sindicato Na--cional de Trabajadores Terraceros Constructores y Co nexos de la República Mexicana y Coags. 5 votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 5, Pág. 13, A. D. 3069/68. María Moreno Bar-bosa. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 71, Pág. 15. A. D. 2994/74. Hipólito Guzmán García. 5 votos.

2281.- COSA JUZGADA, PROCEDENCIA DE NUEVO JUICIO, TRATANDO-SE DE.- Generalmente la reclamación de un todo incluye la -reclamación de las partes que lo integran, pero cuando esto no sucede, la parte sobre la cual no existió decisión jurigdicional puede ser reclamada mediante nuevo juicio.

Amparo directo 4276. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

4a. SALA Informe 1976 SEGUNDA PARTE, te-sis 18, Pág. 15

NOTA: Esta tesis ya constituye jurisprudencia, --misma que se publica en nuestra ACTUALIZA--CION IV LABORAL, tesis 332, Pág. 173.

2282.- COSA JUZGADA, REQUISITOS PARA LA CONFIGURACION DE LA EXCEPCION DE.- Para que se configure la excepción de cosa juzgada es menester no sólo 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 excepción en comentario.

Amparo directo 4276/1976. Ferrocarril -- del Pacífico, S.A. de C.V. Octubre 20 de 1976. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

4a. sala Informe 1976 SEGUNDA PARTE, tesis 19, Pág. 15.

h).- CUANDO SE OPONGA LA EXCEPCION DE ABANDONO DE TRABAJO LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene el criterio de que hay abandono de trabajo cuando este se desatiende -- sin autorización, aunque sea por breve lapso o momentáneo, - sus funciones, es decir; que se abstenga de ejecutarlas o - de realizar los actos que las constituyen.

En esta forma el patrón debe acreditar que el trabajador ha dejado de realizar sin causa justificada el trabajo para el cual está contratado, probando en esta forma una abstención.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que el abandono de trabajo se debe de acreditar no únicamente con la comprobación de que el trabajo contratado no se ha realizado, sino que debe probarse la desatención de las labores para las cuales se le contrató.

Cuando el patrón afirma que un trabajador abandonó el trabajo, debe precisar y probar dicho abandono.

Por consiguiente no debe confundirse la excepción de abandono de trabajo, con la simple negativa del despido, porque el abandono de trabajo es un acto que debe de probarse, en tanto que la negativa del despido solo en los casos de reinversión de la carga de la prueba debe de probarse.

JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES RELACIONADAS CON EL ABANDONO DE TRABAJO.

ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL. Corresponde a la parte patronal la carga de probar el abandono del Trabajo.

Quinta Epoca:

Tomo CI, Pág. 55, A. D. 29/49. G. de Castañeda -- Margarita. 5 votos.

Tomo XCIX, Pág. 463. A. D. 2537/48. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XCIX, Pág. 2434. A. D. 7894/48. López H. Simón. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXXIV, Pág. 83. A. D. 1542/54. Quesería Club. S.A. y Coags. 5 votos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XXXVI, Pág. 9 A. D. 7948/59. Héctor Manuel - Larriñaga. 5 votos.

TESIS RELACIONADA.

ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCION DE.

El abandono del trabajo hecho valer como excepción no significa que el patrón rescinda el contrato de trabajo, sino -- que aduce que fue el trabajador quien lo dio por rescindido al abstenerse de cumplir las obligaciones contraídas en el mismo, especialmente la de prestar el servicio convenido.

Sexta Epoca, Quinta Parte: Vol. XXXVIII, Pág. 9.
 A. D. 504/59. Isauro Rivera Carreto. 5 votos. - -
 Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 28, Pág. 13.A.D.
 5286/70. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

17

ABANDONO DE TRABAJO COMO CAUSAL DE DESPIDO, BASTA QUE SEA -
 MOMENTANEO.- No debe perderse de vista que el factor tiempo,
 como determinante de la existencia o inexistencia de un - -
 abandono, a fin de precisarlo como causa de despido, debe -
 atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas, su
 puesto que el trabajador siempre debe estar atendiendo al -
 servicio que le fue encomendado, de suerte que el abandono
 depende de desatender, una función determinada, aun cuando
 sea momentáneo.

Amparo directo 7225/84. José Guadalupe -
 Onofre Lumbráña. 18 de septiembre de - -
 1985. 5 votos. Ponente: José Martínez --
 Delgado. Secretaria: María Soledad Her-
 nández de Mosqueda.

Precedente:

Amparo directo 11206/84. Miguel Angel Ma
 drazo Toache. 6 de mayo de 1985. 5 votos.

Ponente: María Cristina Salmorán de Tama
yo. Secretaria: María del Refugio Cova--
rubias de Martín del Campo.

2167.- ABANDONO DE LABORES COMO CAUSA DE DESPIDO.- No solo el factor tiempo o el deseo de dar por concluida la relación laboral, lo que determina la existencia o inexistencia del "abandono de labores", pues para precisarlo como causa justificativa de despido, basta con que se desatiendan, aunque sea por un breve lapso, las labores inherentes al puesto -- que se desempeña.

Amparo directo 3816/1974. Silvino Cruz -
Maqueo. Mayo 8 de 1975. Unanimidad de 4
votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alva
rez.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen 77, Quin
ta Parte, Pág. 13.

- 1).- LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON SIEMPRE QUE HAGA VALER UNA EXCEPCION DERIVADA DE LA LEY O - DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Derivadas del Contrato de Trabajo, tenemos que la carga de la prueba corresponde al patrón en forma general y así tenemos:

A.- Al patrón le corresponde la carga de la prueba para acreditar que tiene un contrato colectivo de trabajo, en el cual se encuentra pactada la cláusula de exclusión y de que recibió órdenes del sindicato de despedir al trabajador en cumplimiento de esa cláusula.

B.- Al patrón le corresponde acreditar la existencia de un contrato por obra determinada.

C.- 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.

En todos estos casos la carga de la prueba siempre corresponde al patrón, quien debe justificar que la rescisión del contrato de trabajo que hace valer se encuentra en primer lugar establecida en la Ley o en el contrato de trabajo y en segundo lugar de que se cumplieron con los requisitos establecidos en la propia Ley o en el contrato de trabajo.

Dentro de estos últimos casos podemos considerar los derivados de la aplicación de la cláusula de exclusión, pactada en determinados contratos colectivos de trabajo, en los cuales se establece la exclusividad de un sindicato, respecto de los trabajadores de una determinada empresa, en la que previamente se haya pactado que sólo podrán ser trabajadores quienes reúnan los requisitos indicados por el sindicato.

j).- LA CARGA DE LA PRUEBA EN RELACION DE LAS DEFENSAS.

Tratándose de la defensa consistente en la negativa del pedido, existe el principio de derecho, 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 en materia obrera nos encontramos con cuatro modalidades:

A.- La carga de la prueba corresponde al patrón, cuando niega haber despedido al trabajador, pero no le ofrece la reinstalación de su trabajo.

B.- La carga de la prueba corresponde al trabajador, -- cuando el patrón niega el despido y ofrece reinstalar al trabajador en los términos y forma en que éste afirma se en contra de la relación del trabajo.

C.- La carga de la prueba corresponde al patrón, cuando niega que despidió al trabajador y ofrece reinstalarlo variando cualquiera de los elementos del contrato de trabajo, controvirtiendo cualquiera de los hechos que se refieran a esta relación de trabajo.

D.- La carga de la prueba corresponde al patrón cuando -- habiéndose aceptado la reinstalación del trabajador en la forma que éste la propuso, el patrón no cumple con esta reinstalación.

A.- En el primer caso nos encontramos un criterio sostenido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual equipara la negativa del despido a la interposición de la excepción de abandono de trabajo y por lo mismo se considera que el patrón tiene la carga de la prueba.

Quando un patrón niega el despido y no ofrece la reinstalación, se considera que obra de mala fé, puesto que pretende dar por terminada una relación de trabajo, por lo que y derivada de esta presunción, le corresponde probar que el trabajador abandonó el trabajo.

Como tesis relacionadas con este criterio, tenemos las siguientes:

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 está 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 está obligado a probar.

Amparo directo 5454/1962. Francisco Muñoz Juárez. Julio 12 de 1965. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

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 legal

mente a que se atiendan pruebas de su parte relativas a la demostración de la inexistencia del despido, no debiendo -- alterarse la carga de la prueba en perjuicio del actor.

Amparo directo 3696/1963. Jesús Delgado Robles. Abril 21 de 1966. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. María Cristina - Salmorán de Tamayo.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CVI, - - Quinta Parte. Pág. 12.

B.- En el segundo caso tenemos que el hecho de que el patrón niegue el despido y ofrezca reinstalar al trabajador - en la forma y términos en que éste manifiesta que está celebrada la relación contractual, se considera una presunción de buena fe, puesto que el patrón pretende que la relación de trabajo continúe normalmente y por lo mismo la carga de la prueba corresponde al trabajador.

De la anterior afirmación y de lo comentado en el inciso "A" de este tema, se desprende que la defensa en materia laboral para que se pueda integrar, debe de contener dos elementos:

- 1.- Se debe negar el despido; y
- 2.- Se debe de ofrecer el trabajo en la forma y - términos propuestos por el actor, o en mejores condiciones;

ya que de no reunirse estos dos elementos nos encontramos - con que se considera que se opone la excepción de abandono de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en la Jurisprudencia y Ejecutorias siguientes que:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.
REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, -- pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. CVI, Pág. A. D. 3699/63. Jesús Delgado Robles. 5 votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 127-132, Pág. 22. A. D. 4405/78. Julio Pacheco Quiroz. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 145-150, Pág. 27 A. D. 680/81. Patricia Angélica Hernández Vázquez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 169-174. Pág. 18 A. D. 276/83. José Antonio González Marquez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 169-174. Pág. 18. A. D. 2653/82. Manuel Martínez Guerrero. 5 votos.

Vols. 175-180, Pág. 19. A. D. 4332/83. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 187-192. A. D. 10485/83. Armando Gutiérrez Pasos. Unanimidad de 4 votos.

1413.- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN MEJORES CONDICIONES.- Si el demandado niega el despido y ofrece el trabajo, afirmando que el actor percibía un salario mayor que el que éste dijo y que laboraba menos horas dentro de la misma jornada, incuestionablemente opera la reversión de la carga de la prueba, correspondiéndole al actor acreditar el hecho del despido, conforme a la tesis jurisprudencial número *50 de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 64 de la Quinta Parte del Apéndice 1917-1965 al Semanario Judicial de la Federación, en virtud de que debe considerarse que el ofrecimiento del trabajo en todo caso se realizó en mejores condiciones que en aquellas en las que se venía desarrollando según el actor.

*Consultable en nuestro volumen ACTUALIZACION IV LABORAL, tesis 512, Pág. 265 (SUPREMA CORTE DE JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES).

Amparo directo 341/1974. Carmen Monterd - de Peralta. Febrero 28 de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado José -- Martínez Delgado.

Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del PRIMER Circuito.

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen 74, Sexta Parte, Pág. 24.

"Cuando se controvierte el salario, el patrón debe acreditar su monto para que se revierta la carga de la prueba respecto de la negativa del despido"

Tomo I LABORAL, tesis 308.

2896.- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, - CARGA DE LA PRUEBA.- Si en un juicio laboral el trabajador reclama su indemnización por despido injustificado y el demandado niega tal despido, ofreciendo el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando antes de haberlo abandonado, la carga de la prueba no incumbe a este último, dado que ese ofrecimiento debe considerarse de buena fe, sin que obste para ello la introducción de la palabra "abandono", si tal manifestación se hizo en el período conciliatorio, es decir, antes del planteamiento de la litis, sin haberse opuesto específicamente como excepción en la contestación de la demanda, y solo se opusieron las generales de falta de acción y de derecho.

Amparo directo 96/79.- "Centro Comercial Celorio", S.A.- 30 de mayo de 1979.- Unanimidad de votos.- Ponente: Andrés Zárate Sánchez.

Tribunal Colegiado del DECIMO Circuito (Villahermosa).

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen - Semestral 121-126, Sexta Parte, Pág. 69.

1460.- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PERIODO CONCILIATORIO, REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO. (Interrumpe Jurisprudencia anterior).- Este Tribunal Colegiado en la tesis de jurisprudencia publicada en la página 303 del Informe rendido por el Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia al terminar el año de 1974, sostuvo el siguiente criterio: "Si el patrón ofreció el trabajo en el período conciliatorio pero no lo hizo en el de arbitraje, aquél ofrecimiento no produce el efecto de arrojar sobre el trabajo

gador la carga de la prueba del despido, dado que es en la audiencia de demanda y excepciones donde se fijan los puntos de la litis y donde se origina propiamente la controversia procesal, y no en el período conciliatorio que no tiene más finalidad que el procurar una aveniencia entre las partes". Sin embargo, este propio Tribunal con apoyo en el -- Artículo 194 de la Ley de Amparo considera necesario interrumpir dicha jurisprudencia. En efecto, si el ofrecimiento del trabajo se ofrece en el período conciliatorio surte efectos para revertir la carga de la prueba a la parte trabajadora, pues ello, además de que revela buena fé de la -- parte patronal demandada, puesto que pone de manifiesto su voluntad de que se logre un arreglo conciliatorio o avenimiento que termine el conflicto a través de la reinstalación en el empleo en las mismas condiciones en que el obrero lo venía desempeñando, implica el ofrecimiento más oportuno, dado que si la inaceptación de dicha reinstalación, origina que se dé por concluido el período de conciliación y enseguida se pase al de demanda y excepciones, carece de razón y de consistencia jurídica, que de nuevo se vuelva a exigir al demandado otro ofrecimiento de la reinstalación, tanto porque es lógico pensar que implícitamente subsiste tal ofrecimiento y solo depende de la parte trabajadora de que la acepte, por cuanto que tampoco existe motivo legal alguno, para obligar al demandado a que insista en el ofrecimiento cuando sabe de antemano que no lo está aceptando -- el trabajador. Por otro lado, no debe olvidarse que el procedimiento laboral se inicia con la presentación y admisión de la demanda, y así, la audiencia de conciliación forma -- parte de aquélla secuela, por lo que todo lo que se realice

dentro de dicho período, surte efectos; luego si la reinstalación se ofrece en esa fase, ello trae como consecuencia - la reversión de la carga procesal de probar el despido injustificado.

Amparo directo 265/1975. Alberto Pozos P. Noviembre 28 de 1975. Unanimidad de votos.

Ponente: Magistrado Enrique Arizpe Narro.

Tribunal Colegiado del NOVENO Circuito (San -- Luis Potosí).

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1976, TERCERA - PARTE, tesis 13, Pág. 426.

2311.- PRUEBA, CARGA DE LA.- Si en un juicio laboral el -- trabajador, reclama su indemnización por despido injustificado y el demandado niega tal despido, ofreciendo el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando antes de haberlo abandonado, la carga de la prueba no incumbe a este último, dado que ese ofrecimiento debe considerarse de buena fe, sin que obste para ello la introducción de la palabra "abandono", habida cuenta de que tal manifestación se hizo en el período conciliatorio, es decir, antes del planteamiento de la Litis, sin haberse opuesto específicamente como excepción en la contestación de la demanda, ya que solo se opusieron las generales de falta de -- acción y de derecho.

Amparo directo 96/79.- "Centro Celorio", S.A.- 30 de mayo de 1979.- Unanimidad de votos.- Ponente: Andrés Zárate Sánchez.- Secretario: José Isabel Hernández Díaz.

Tribunal Colegiado del DECIMO Circuito (Villahermosa).

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1979 TERCERA PARTE tesis 39, Pág. 336.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LAS --
CONDICIONES LEGALES. NO IMPLICA MALA FE. Por condiciones
de trabajo debe entenderse el conjunto de normas que regu-
lan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con
motivo de la relación laboral. Por lo tanto, si el trabaja-
dor demanda indemnización por despido injustificado y mani-
fiesta que conforme a su relación contractual recibía como
aguinaldo una prestación mayor a la que la Ley Federal del
Trabajo otorga, y la empresa sostiene tal prestación es la
señalada en la propia Ley, ofreciendo el trabajo, en igua-
les condiciones, tal ofrecimiento, debe estimarse de buena
fe revirtiéndose la carga de la prueba si el trabajador no
demuestra que la prestación reclamada excede a la de la Ley.

Amparo directo 5994/79. Petroquímica, --
S.A., 21 de enero de 1980. 5 votos. Pon-
nente: Juan Moisés Calleja García. Secre-
tario: José Manuel Hernández Saldaña.

1461.- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN MATERIA LABORAL. NO ES -
NECESARIO REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE MANIFIESTE SI LO
ACEPTA.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha esta-
blecido jurisprudencia en el sentido de que cuando el pa- -
trón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo
nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que -
efectivamente fue despedido; pero la jurisprudencia de mé^{ri}
to no exige que la Junta responsable requiera al trabajador
para que manifieste si acepta o no la proposición reinstala
toria; luego, la falta de requerimiento no es obstáculo pa-
ra la operancia de la reversión de la carga probatoria, - -
máxime si el ofrecimiento se hizo en una audiencia en que -
estuvieron presentes los trabajadores, por lo que tuvieron
pleno conocimiento del ofrecimiento formulado.

Amparo directo 352/1977. Jacinto Casilla
nas Argandona y Cosgs. Julio 22 de 1977.
Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado
Enrique Arizpe Narro.

Tribunal Colegiado del OCTAVO Circuito (To- -
rreón).

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1977, TERCERA --
PARTE, tesis 15, Pág. 436.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CONDICIONES DISTINTAS A LAS AFIRMADAS POR EL TRABAJADOR. CASO - EN QUE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.- La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido, en la tesis de Jurisprudencia número 66, correspondiente al Apéndice al Semanario Judicial de la Federación editado en 1975, parte correspondiente a la Cuarta Sala, que si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente - en su puesto, se revierte la carga de la prueba y corresponde al trabajador demostrar que hubo despido. Ahora bien, - es verdad lo afirmado respecto a que el ofrecimiento del -- trabajo para que tenga el efecto de revertir la carga de la prueba debe hacerse en las mismas condiciones que el trabajador lo venía desempeñando. Pero este requisito solo puede considerarse establecido en favor del trabajador; de manera que si el trabajo se ofrece en condiciones mejores a - las que el obrero lo realizaba, según lo afirmado por éste en su demanda laboral, es evidente que este ofrecimiento -- también tiene el efecto de revertir la carga probatoria. -- Así acontece en casos en los que los trabajadores afirman - en su demanda laboral que no se les cubría el salario mínimo, y el patrón, aun cuando controvierte ese hecho, pues -- afirma que sí lo pagaba, también ofrece el trabajo en estas condiciones, es decir, mediante el pago del salario mínimo, lo que evidentemente debe entenderse como un ofrecimiento - de buena fe, puesto que resulta en beneficio de la parte la borante; entonces, el ofrecimiento contiene las características necesarias para la operancia de la reversión probatoria.

Amparo directo 357/75.- Tomás Gutiérrez - Jiménez.- 13 de enero de 1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonso Núñez Salas.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 177/77.- Susana y María del Refugio Rodríguez Pachecano.- 17 de marzo de 1977.- Unanimidad de votos. Ponente: - Enrique Arizpe Narro.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO (San -- Luis Potosí).

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen - Semestral 97-102, Sexta Parte, Pág. 86.

2192.- DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PERIODO CONCILIATORIO. NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.- Si bien es cierto que cuando se ofrece el trabajo cuya reins talación se demanda y ésta no es aceptada por el trabajador, tal actitud es suficiente para desplazar la carga de la - prueba al actor, también es cierto que, siendo la audiencia de demanda y excepciones en donde se fija la litis deberá - ser en esta audiencia en la que se haga el ofrecimiento del trabajo aludido, aun cuando se haya hecho en audiencias de conciliación, porque en esta última únicamente se plantean situaciones con el fin de avenir a las partes a un arreglo, sin que hasta tal momento se precise la controversia.

Amparo directo 671/75.- Benito López R.- 14 de enero de 1977.- Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Domínguez Viloría.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO (Torreón).

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen - Semestral 97-102, Sexta Parte, Pág. 87.

2194.- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. -
REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y --
ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, en las mismas -
condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde a é-
ste 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 lo que si el --
trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la
prueba de sus afirmaciones.

Amparo directo 564/78.- Jesús Aguilera Ma
cías.- 10 de noviembre de 1978.- Unanimi-
dad de votos.- Ponente: Ignacio Patián R
mero.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOPRIMER CIRCUITO - -
(Morelia)

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen Se-
mestral 115-120, Sexta Parte, Pág. 55.

1408.- DESPIDO, NEGATIVA DEL, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO Y --
ABANDONO DEL TRABAJO.- En los casos en que el patrón niega
haber despedido al trabajador y le ofrece el empleo en los

mismos términos y condiciones, afirmando además que el actor dejó de presentarse a sus labores, opera la (*reversión) reversión de la carga de la prueba conforme a la tesis jurisprudencial número **50 de la H. Suprema Corte de Justicia - de la Nación publicada en la página 64 de la Quinta Parte - del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, sin que sea óbice para llegar a esa conclusión que pueda -- considerarse que la expresión del patrón en el sentido de - que el trabajador dejó de presentarse a sus labores, constituya un hecho fundatorio de la excepción de abandono de trabajo o de rescisión voluntaria por parte del actor, porque tal manifestación es de carácter secundario ante la defensa fundamental que consistió en la negativa del despido y el - ofrecimiento del trabajo.

Amparo directo 293/1975. Carlos García Anzures. Septiembre 12 de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado José Martínez Delgado.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del - PRIMER Circuito.

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen - 81, Sexta Parte, Pág. 30.

NOTA: Para mayor claridad en el contenido de - esta tesis, agregamos la palabra señalada.*

**Consultable en nuestro volumen ACTUALIZACION IV LABORAL, tesis 512, Pág. 265 (SUPREMA CORTE JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES).

C.- En el tercer caso nos encontramos con que no se reinvierte la carga de la prueba por haber la presunción de que el patrón obra de mala fé, al momento de que controvierte -

cualquiera de los elementos de una relación de trabajo, ya sea porque niegue la antigüedad, la categoría, salario, horario o cualquiera otra modalidad pactada en el contrato de trabajo.

Este criterio ha sido sostenido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias, en las cuales se recalca que no puede haber reinversión de la carga de la prueba cuando el patrón señala sus propias condiciones, bajo las cuales debe ser reinstalado el trabajador.

Por ello insistimos en que la defensa consistente en la negativa del despido debe estar aunada al ofrecimiento del trabajo, en la forma en que dice el actor que venía desarrollando.

La opinión de la Corte que mencionamos es la siguiente:

1459.- OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN MATERIA LABORAL, CUANDO NO SE (*REVIERTE) REINVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA. Tampoco el ofrecimiento del trabajo pudo surtir sus efectos jurídicos, porque siendo una consecuencia de la negativa del despido debe tenerse por no hecho en forma legal, al no surtir ningún efecto jurídico la negativa del despido, pero además, al negarse íntegramente la demanda y no expresarse por el patrón las condiciones en las que laboraba el trabajador, no puede tenerse como ofrecimiento de buena fe si aunque se expresó que se ofrecía en las mismas condiciones que se venía desempeñando, se negó íntegramente la demanda y se omitió expresar cuáles eran esas condiciones.

S.A. Marzo 11 de 1977. Unanimidad de vo--
tos. Ponente: Magistrado Gustavo García -
Romero.

Tribunal Colegiado del OCTAVO Circuito (Torreón)

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1977, TERCERA --
PARTE, tesis 34, Pág. 406.

NOTA: Para mayor claridad en el contenido de -
esta tesis, agregamos la palabra señalada.*

29

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO -
EL PATRON CONTROVIERTE EL SALARIO, CARGA DE LA PRUEBA.- Si
el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admi
tirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar
que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se esta
blece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió
el Contrato de Trabajo, por lo que, cuando el trabajador in
siste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de --
sus afirmaciones; pero si el patrón niega el despido, con--
trovierte el salario y ofrece el trabajo, y el mismo patrón
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 por estimarse que el ofrecimiento no fue hecho de
buena fe y en las mismas condiciones en que el trabajador -
se venía desempeñando.

Amparo directo 10468/84. Luis Fernando --
Cid Hernández. lo. de julio de 1985. 5 vo
tos. Ponente: María Cristina Salmorán de
Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 6498/66. Rodolfo Medina Lara. 9 de mayo de 1968. 5 votos. Ponente: Ramón Ramón Canedo Alderete.

Amparo directo 9624/67. Cristina Abelardo Pérez Güemes. 19 de junio de 1968. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Procedente:

Amparo directo 4096/74. Concepción Rodríguez Sánchez. 16 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Marco Antonio Arroyo Montero.

2893.- DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO AUNQUE SE OFREZCA EL TRABAJO, SE CONTROVIERTE LA CATEGORIA SIN PROBARSE.- -
 En los casos en que el trabajador afirma que tenía una de-
terminada categoría y al contestar la demanda, se niega el
 despido y se ofrece el trabajo con una categoría inferior
 a la que afirmó el trabajador, y ésta no se prueba, el ofre-
cimiento del trabajo debe considerarse de mala fe, ya que -
 se pretende modificar en perjuicio del trabajador, las con-
 diciones en que lo venía desempeñando, esto es, se pretende
 que el trabajador reingrese con una categoría diferente con
 lo que desde luego se implantan nuevas condiciones de traba-
jo y en tal virtud, no procede la inversión de la carga de
 la prueba en cntra del trabajador.

Amparo directo 287/80.- Aristeo Ortiz Córdoba.- 10 de junio de 1980.- Unanimidad de votos.- Ponente: Jorge Enrique Mota -- Aguirre.- Secretario: Alfonso Hernández - Suárez.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del PRIMER Circuito.

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen - Semestral 133-138, Sexta Parte, Pág. 52.

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1980 TERCERA PARTE, tesis 6, Pág. 181.

1410.- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, - DEBE SER DE BUENA FE, PARA QUE OPERE LA (*REVERSION) REINVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- Para reinvertir la carga de la prueba al trabajador, es necesario que el ofrecimiento para reinstalarlo en su trabajo sea de buena fe, o sea, - que el trabajador vuelva a la labor que desempeñaba en los mismos términos y condiciones, cuando se ajusta a la Ley, - lo que no acontece cuando tal ofrecimiento es para que siga percibiendo salario inferior al mínimo y falta de otros derechos, si tales circunstancias dieron base a la demanda laboral.

Amparo directo 137/1975. Miguel Múzquis - Dávila. Octubre 3 de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado Guillermo Vellasco Félix.

Tribunal Colegiado del OCTAVO Circuito (Torreón)

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen 82 Sexta Parte, Pág. 34.

NOTAS: Confirma la tesis 829, Pág. 201 de nuestro Tomo II LABORAL (con datos del Boletín No. 22 al Semanario Judicial de la Federación.

Para mayor claridad en el contenido de esta tesis, agregamos la palabra señalada.

1411.- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CONDICIONES DISTINTAS A LAS ANTERIORES. (*REVERSION) REINVERSION INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- Si el ofrecimiento que el patrón hace al trabajador para que vuelva a su empleo no es de buena fe, no opera la reinversión de la carga de la prueba, siendo el caso cuando se ofrece que vuelva a desempeñar actividad distinta como es la de aprendiz, - si antes del conflicto laboral el trabajador no desempeña tal actividad.

Amparo directo 143/1975. Baltazar Espinosa Robledo. Noviembre 17 de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado Guillermo Velasco Félix.

Tribunal Colegiado del OCTAVO Circuito (Torreón)

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen - 83, Sexta Parte, Pág. 28.

TESIS RELACIONADAS

DESPIDO, NEGATIVA NO EFECTUADA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO SE INVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Opera la reversión de la carga de la prueba en los conflictos originados por el despido de un trabajador y corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, si el patrón niega ese hecho y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, ya que entonces se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato laboral. No sucede lo mismo, en los casos en que un patrón ofrece el trabajo pero a la vez

afirma el despido, pues en esa situación no existe discrepancia sobre cuál de las partes rescindió el contrato, y -- por tanto, compete al patrón demostrar los hechos tendientes a justificar el despido que se le atribuye.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vols. 127-132, -- Pág. 23. A. D. 2443/79. Compañía Azucarera de Novolato. S.A. 5 votos.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DEMANDANDO RESCISIÓN EN DIVERSO JUICIO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA IMPROCEDENTE.

Si el patrón formula ofrecimiento de trabajo al demandante en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando y en diverso juicio demanda la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, independientemente de que esta acción no prospere, es obvio que por -- tal circunstancia el ofrecimiento no puede considerarse de buena fe pues no existe voluntad para continuar la relación laboral y por tanto no se revierte la carga de la prueba.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vols. 145-150, -- Pág. 26, A. D. 4945/80. Genaro Cristino Cano.-- 5 votos.

D.- En este caso, o sea en el cuarto, nos encontramos -- con que el patrón, que mediante el ofrecimiento del trabajo y la negativa del despido, obtiene que se fije día y hora -- para la celebración de la diligencia de la reinstalación y llegando el momento de reinstalar, 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.

En este caso tenemos que la conducta procesal de una de las partes, el patrón, da lugar a que integrada la Litis y fija da la carga de la prueba a la parte actora, regrese al de-- mandado por su mala fe que manifiesta al no haber reinstala do al trabajador.

Este criterio se ha sostenido en la siguiente Ejecutoria:

DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA DEL

Cuando la parte demandada niega el despido del actor y ofre ce 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 per sonal de la demandada no permite el acceso al Actuario comi sionado para tal 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 car ga de la prueba del despido, toda vez que no se cumplieron los elementos fundamentales para hacer efectivo tal ofreci miento.

Amparo directo 4512/1966. Alfonso Reyes Arteaga. Enero 30 de 1967. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Raúl Castellano.

4a. SALA.- Informe 1967, Pág. 27.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABA JO. REVERSION INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si en - el juicio laboral, el trabajador reclama la indemnización - constitucional por considerarse despedido injustificadamen te y el patrón demandado niega el despido y ofrece el trabajo

en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, y - si habiendo aceptado el actor dicho ofrecimiento el patrón posteriormente se opone a reinstalarlo, tal ofrecimiento no tiene el efecto de revertir la carga de la prueba.

Amparo directo 7126/79. Roberto Saldaña - García. 12 de marzo de 1980. 5 votos. - Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: Ma. Yolanda Múgica García.

Precedente:

Amparo directo 6313/78. Productos Alimenticios La Higiénica, S.A. 7 de marzo de - 1979. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez -- Vargas. Secretario: José de Jesús Rodrí-- guez Martínez.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CUANDO EL PATRON OFRECE LA REINSTALACION Y NO CUMPLE. CARGA DE LA - PRUEBA.

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 fue admitido, ya que, en ese caso, debe entenderse que el trabajador en - realidad resultó separado en su puesto y, por lo tanto, a - él no le corresponde la carga de probar el despido de que - fue 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. Unanidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Angel -- Carvajal.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CX, Quinta Parte, Pág. 13.

Creemos que es correcto ese criterio, puesto que hace pensar dos veces a los patrones que acostumbran hacer esta clase de burla sangrienta.

SINTESIS REFERENTE A LA PARTE QUE LE TOCA LA CARGA DE LA PRUEBA EN VARIOS ASPECTOS.

A.- El trabajador tiene la carga de la prueba cuando afirma que el patrón le concedió permiso para faltar.

PERMISO OTORGADO POR EL PATRON. CARGA DE LA PRUEBA. Si un trabajador afirma que el patrón le concedió permiso para -- faltar al desempeño de sus labores, es al propio trabajador a quien corresponde probar que le fue concedido el permiso, porque conforme a la fracción II del Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene prohibido faltar - sin causa justificada o sin permiso del patrón.

Amparo directo 1626/79. Miguel Lugo Ibarra. 30 de abril de 1980. Unanimidad de - 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: Yolanda Múgica García.

Precedente:

Amparo directo 4154/78. Ferrocarriles Nacionales de México. 26 de febrero de 1979. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. - Secretario: Jorge Landa.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 3774/79. Efrén Lozano Centeno. 12 de noviembre de 1979. 5 votos. - Ponente: María Cristina Salmorán de Tama-

yo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

B.- Al trabajador le corresponde acreditar la existencia de un derecho preferente al de otro trabajador - para ocupar un puesto.

PREFERENCIA, DERECHO DE. CARGA DE LA PRUEBA

Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a un tercero, es a dicho trabajador a - - quien corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita, y si no lo hace, aun cuando la demandada se hubiere - - excepcionado en forma deficiente, no podría condenársele, - toda vez que en este tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente.

Séptima Epoca Quinta Parte:

Vol. 87, Pág. 22. A. D. 1429/75. Lorenzo Zamarripa Montiel. 5 votos.

Vols. 145-150. Pág. 41. A. D. 5285/80. Mario - Guerrero Hernández. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 145-150, Pág. 41. A. D. 164/81. Roberto Muñoz Preciado. 5 votos.

Vols. 151-156, Pág. 36. A. D. 3643/81. Francisco Arreguín Colchado. 5 votos.

Vols. 157-162, Pág. 40. A. D. 7302/81. Everardo Morgan Gutiérrez. 5 votos.

TESIS RELACIONADA

PREFERENCIA DE DERECHOS, PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES QUE DERIVAN DE LA.

En conflictos derivados de la contratación de un trabajador indebidamente propuesto por el Sindicato, el trabajador que se considera postergado en su derecho debe ejercitar oportunamente todas las acciones derivadas de ese hecho, tales como la proposición para ocupar el puesto indebidamente otorgado, los ascensos que pudieran corresponder a la persona indebidamente propuesta y contratada, el pago de daños y -- perjuicios, el reconocimiento de la antigüedad generada por el trabajador incorrectamente propuesto y contratado, etc.; -- por tanto, si de esas acciones que nacen de la postergación de derechos, el trabajador afectado solo ejercita oportunamente alguna o algunas de ellas, las demás que se ejerciten fuera de los plazos fijados por la Ley, deben considerarse prescritas.

Séptima Epoca, Quinta Parte, Vols. 91/96, Pág. 60. A. D. 3316/74. Epifanía Bielma Valdivieso. Unanimidad de 4 votos.

C.- Corresponde a la parte actora probar el -- accidente de trabajo, cuando se reclama el pago de Indemnización por la muerte de un trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo.

2840.- ACCIDENTES DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA. Corresponde a quien reclame el pago de la indemnización correspondiente por muerte del trabajador ocurrida fuera de la fuente de trabajo, la carga de probar que aquella muerte ocurrió en el desempeño del trabajo, o con motivo del mismo.

Amparo directo 47/81.- Graciela Salas --
 Vda. de Alvarado.- 21 de mayo de 1981. --
 Unanimidad de votos.- Ponente: Enrique --
 Chan Vargas.- Secretario: Gilberto Pérez
 Herrera.

PRECEDENTES Tribunal Colegiado del NOVENO Cir-
 cuito (San Luis Potosí).

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen -
 Semestral 145-150, Sexta Parte, Pág. 15.

Tesis que ha sentado precedente:

Amparo Directo 439/79.-Servicios Automovi-
 lísticos Jurídicos de Zacatecas, S.A.- -
 29 de noviembre de 1979.- Unanimidad de -
 votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro.-Se-
 cretario: Juan Castillo Duque.

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen -
 Semestral 145-150, Sexta Parte, Pág. 309.

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1981 TERCERA --
 PARTE, tesis 1, Pág. 319.

2481.- ACCIDENTES DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA.

En los casos en que se reclama indemnización por muerte de un trabajador acaecida según se dice, a virtud de un acci-
 dente de trabajo, la carga de la prueba corresponde a la --
 parte actora, para demostrar que tal accidente aconteció -
 dentro de las horas de trabajo, o bien con motivo o un ejer-
 cicio de la profesión o trabajo del ahora occiso. Lo ante-
 rior, en primer lugar, porque es principio de derecho que -
 la parte actora debe probar su acción, y en segundo, porque
 es obvio que la circunstancia de que el accidente no aconte-
 ció durante las horas de trabajo o en los términos asenta-
 dos, constituye un hecho negativo, el cual no está obligado
 a probar la parte demandada.

Amparo directo 430/78.- Francisco Delgado Jáuregui.- 22 de junio de 1979.- Unanimidad de votos.- Ponente: Enrique Arizpe Narro.

D.- De acuerdo al Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el patrón tiene la carga de la prueba 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 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.

E.- Si un patrón niega la existencia de una relación laboral con el actor, pero manifiesta que celebró contrato civil de prestación de servicios profesionales en estos casos dicho patrón tiene la carga de la prueba de su aseveración.

44

PRUEBA, CARGA DE LA. Si un patrón niega la existencia de la relación laboral con un trabajador alegando que éste le prestó servicios en virtud de un contrato de prestación de servicios profesionales, tal negativa implícitamente contiene una afirmación y por ello el patrón tiene la carga de probarla y si no lo hace debe considerarse que la relación fue de naturaleza laboral.

Amparo directo 9046/84. Jesús Fermín Solano García y otro. 5 de junio de 1985. 5 - votos. Ponente: Leopoldino Ortiz Santos.- Secretario: Mario Roberto Cantú Barajas.

Precedentes:

Amparo directo 5446/82. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores de Antropología Social. 26 de septiembre de 1983. - 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 4600/77. Jorge Razo Alvarado. 6 de marzo de 1978. Unanimidad de 4 - votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

2329.- RELACION LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA DE SU INEXISTENCIA.- En el caso de que el demandado niegue la relación laboral con el actor, pero asevere que celebró un contrato civil de prestaciones de servicios profesionales, es indudable que opera en favor del actor la presunción a que se refiere el Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo y, por tanto, es el demandado quien tiene que probar que los nexos que tuvo con el demandante fueron diferentes de los laborales.

Amparo directo 682/75.- Enrique Tenorio - Zambrano.- 29 de junio de 1976.- Unanimidad de votos.- Ponente: Jorge Enrique Monta Aguirre.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Epoca, Volumen - 90, Sexta Parte, Pág. 73.

F.- Al trabajador le corresponde acreditar, - la existencia del contrato de trabajo cuando éste es negado por el patrón.

2877.- CONTRATO DE TRABAJO, NEGATIVA DEL, CARGA DE LA PRUEBA.- En los casos en que se niega la existencia de la relación laboral y se afirma que ésta fue de otra naturaleza, - pero de alguna manera se admite una prestación de servicios, la carga de la prueba es para el patrón demandado, quien debe acreditar el extremo en que base su negativa para desvirtuar la presunción a que se contrae el artículo 21 de la Ley Laboral, lo que no sucede cuando se niega en términos absolutos la relación de trabajo o cuando se niega ésta - -

afirmándose que la que existió fue de naturaleza diversa, - sin admitirse de ningún modo la prestación de un servicio, - caso en el cual le toca a la parte actora demostrar el vínculo contractual de trabajo.

Amparo directo 1016/80.- Pablo Flores - - Ochoa.- 10. de octubre de 1980.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ernesto Rosas - - Ruíz.- Secretario: Norberto Baños Ortiz.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del PRIMER Circuito.

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1980. TERCERA -- PARTE, tesis 3, Pág. 194.

76

DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA.

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 del contrato de trabajo.

Quinta Epoca:

Tomo XCIII, Pág. 1730. A. D. 9408/46. Neil Watkins John. Mayoría de 4 votos.

Tomo CVII, Pág. 1134. A. D. 4206/50. Menchaca Federico. 5 votos.

Tomo CIX, Pág. 2061. A. D. 2058/50. Unión de - Obreros y Empleados de Limpieza Pública de - - Tampico, S.C.L. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXVI, Pág. 43. A. D. 199/51. Rangel López Filiberto. 5 votos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XC, Pág. 30 A. D. 1594/51. Olga Allen. - Unanimidad de 4 votos.

1151.- RELACION LABORAL, JUSTIFICACION DE LA.- Si en un juicio laboral se niega la relación jurídica de trabajo con el actor y éste prueba la existencia del vínculo contractual, ipso facto quedarán probadas, y a cargo de la demanda, las prestaciones laborales que el actor reclama.

Directo laboral 833/1975. Isidoro Fernando Martínez. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado Guillermo Velasco Félix.

Tribunal Colegiado del OCTAVO Circuito (Torreón)

TRIBUNALES COLEGIADOS Boletín No. 30 al Semanario Judicial de la Federación, Sección Segunda, 1a. tesis, Pág. 101.

En nuestra opinión basta que se acredite cualquiera de los extremos que integran una relación laboral, para que se presuma acreditada la existencia de la misma, es decir, acreditada la categoría, el horario, o el salario, se entiende -- que está debidamente acreditada la relación de trabajo y -- porque se supone que es cierto todo aquello lo que dijo el trabajador en su demanda, por no haber sido controvertido -- por la parte demandada.

CONCLUSIONES :

1).- La teoría integral del derecho del trabajo, es la revelación de los textos del Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917; es la síntesis del pensamiento de los constituyentes expresada en conferencias, pláticas, artículos periodísticos y recogida por el Maestro Alberto - Trueba Urbina.

2).- El Derecho Procesal del Trabajo, es un derecho eminentemente protector y reivindicador de los trabajadores.

3).- Las partes en el proceso laboral; las constituyen primordialmente por un lado los trabajadores, por el otro los patrones, así como los terceros cuando son llamados a juicio y éstos manifiestan tener interés.

4).- La Litis se integra en materia laboral en cuatro formas a saber:

- a.- Con los escritos de demanda y contestación, réplica y dúplica, hechas valer por las partes.
- b.- Con el escrito de demanda y la confesión tácita de la demanda.
- c.- Con la ratificación por ministerio de Ley de la demanda y la contestación del demandado.
- d.- Con los escritos tanto de la demanda y su contestación, así como con lo manifestado por el tercer interesado.

5).- En materia obrera se pueden oponer:

- a.- Excepciones dilatorias de previo y especial pronunciamiento.

b.- Excepciones perentorias.

c.- Defensas.

6).- Las únicas excepciones de previo y especial --
pronunciamiento lo son:

a.- La de falta de personalidad.

b.- La de incompetencia por declinatoria.

7).- Las excepciones perentorias más frecuentes en
materia obrera son:

a.- Despido con causa justificada.

b.- De pago.

c.- Obscuridad de la demanda.

d.- Prescripción.

e.- De cosa juzgada.

f.- De abandono del trabajo.

g.- Excepciones derivadas de la Ley.

h.- Derivadas del contrato de trabajo.

8).- Las defensas que existen en nuestra disciplina
son:

a.- La de falta de acción o sine actione agis.

b.- La de la inexistencia de la relación de --
trabajo.

9).- Casos concretos analizados en la presente te--
sis y en los cuales se determina a quién le corresponde la
carga de la prueba:

- a.- La carga de la prueba corresponde al demandado contumaz.
- b.- Cuando se opone la excepción de despido -- con causa justificada, corresponde la carga de la prueba al demandado.
- c.- Cuando se oponga la excepción de abandono de trabajo, la carga de la prueba corresponde al patrón.
- d.- Cuando se opone la excepción de pago, corresponde la carga de la prueba al demandado.
- e.- Referente al salario, la carga de la prueba corresponde al patrón.
- f.- En la excepción de obscuridad de la demanda, la carga de la prueba corresponde al demandado.
- g.- La carga de la prueba, cuando se opone la excepción de prescripción le toca a la parte que la ofrece.
- h.- Al que opone la excepción de cosa juzgada, le corresponde acreditar la misma.
- i.- La carga de la prueba corresponde al patrón siempre que haga valer una excepción derivada de la Ley o del contrato de trabajo.
- j.- La carga de la prueba corresponde al patrón cuando niega haber despedido al trabajador; pero no le ofrece la reinstalación.
- k.- La carga de la prueba corresponde al actor, cuando alega despido injustificado y el patrón le ofrece el trabajo, en los mismos términos y condiciones.
- l.- La carga de la prueba corresponde al patrón cuando niega el despido al trabajador, y ofrece reinstalarlo variando las condiciones del contrato.

- m.- La carga de la prueba corresponde al patrón, cuando habiéndose aceptado la reinstalación por el trabajador, aquél no cumple con la reinstalación.
- n.- La carga de la prueba corresponde al trabajador cuando éste afirma que el patrón le concedió permiso para faltar.
- ñ.- La carga de la prueba corresponde al trabajador cuando alega tener derecho preferente para ocupar un puesto.
- o.- La carga de la prueba corresponde a la parte actora, cuando se reclama el pago de indemnización por muerte a consecuencia de un accidente de trabajo.
- p.- La carga de la prueba corresponde al patrón cuando niega la existencia de una relación laboral con el actor, pero manifiesta que celebró contrato de prestación de servicios profesionales.
- q.- La carga de la prueba corresponde al patrón siempre y cuando exista controversia sobre todas y cada una de las fracciones a que se refiere el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.
- r.- La carga de la prueba corresponde al trabajador, para acreditar la existencia de la relación de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

B I B L I O G R A F I A G E N E R A L

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL LIC.- La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo.- 2a. Edición.- Cárdenas, Editor y Distribuidor.- México 1976.

CASTORENA J. JESUS.- Tratado de Derecho Obrero.- 1a. Edición.- Editorial, Jaris.- México 1978.

CASTORENA J. JESUS.- Manual de Derecho Obrero.- 6a. Edición Editorial, Jaris.- México 1984.

DE BUEN NESTOR.- Derecho del Trabajo.- 2a. Edición.- Editorial Porrúa.- México 1983.

DE PINA RAFAEL.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo.- -- Ediciones Botas.- México 1952.

GUERRERO EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo.- 14a. -- Edición.- Editorial Porrúa.- México 1984.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.- La Prueba en el Procedimiento Laboral.- 5a. Edición.- Editorial Pac.- México 1984.

SALINAS SUAREZ DEL REAL MARIO.- Práctica Laboral Forence.-- 1a. Edición.- Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor.- -- México 1980.

TENA SUCK RAFAEL Y MORALES S. HUGO ITALO.- Derecho Procesal del Trabajo.- 2a. Edición Editorial Trillas.- México 1987.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa.- México 1965.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Teoría Integral.- Editorial Porrúa.- México 1975.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa.- México 1970.

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-Edición de la Cámara de Diputados.- México 1982.

CODIGO DE COMERCIO.- Trigésima Tercera Edición.- Editorial Porrúa.- México 1978.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Comentarios y Jurisprudencia.- -- Climent Beltrán Juan B.- Segundo Edición.- Editorial Esfinge, S.A.- México 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Comentarios y Jurisprudencia.- -- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- 50a. Edición Editorial Porrúa.- México 1983.

O T R A S F U E N T E S

CABANELLAS GUILLERMO.- Diccionario de Derecho Usual.- 6a. - Edición.- Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires, Argentina 1968.

COMPILACION MAYO DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- Séptima Epoca.- 1969-1975.- Tomos Laborales I, V, VII, X, - XI y XIII.- Mayo Ediciones.- México 1972, 1973, 1974, 1975, 1976 y 1978, respectivamente.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.- Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México.- México 1984.

JURISPRUDENCIA, IV Sala, Sala Auxiliar-Colegiados.- Apéndice 1917-1985.- Ediciones Mayo.- México.

JURISPRUDENCIA, PRECEDENTES Y TESIS SOBRESALIENTES.- Tribunales Colegiados.- Tomo IV Laboral.- 1974-1975.- Ediciones Mayo.- México.

JURISPRUDENCIA LABORAL.- 1917-1981.- Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- México 1982.

PALLARES EDUARDO.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Novena Edición.- Editorial Porrúa.- México 1976.

TESIS SOBRESALIENTES.- Tribunales Colegiados de Circuito, - 1979 Tomo III.- Ediciones Mayo.- México.