

879309



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE 39

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CLAVE: 879309

# "LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL"

## TESIS

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

ARTURO PUENTE LOPEZ

TESIS CON  
VALOR DE CREDITO

Celaya, Gto.

1992



## **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.

## CAPITULO PRIMERO.-

PAG.

1.1. Derecho Procesal del trabajo.	1
1.2. Naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo.	2
1.3. Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.	4
1.3.1. Constitución General de la Republica	4
1.3.2. La Ley Federal del Trabajo.	6
1.3.3. Tratados Internacionales.	7
1.3.4. Los Reglamentos.	8
1.3.5. Analogia.	9
1.3.6. Principios Generales.	9
1.3.7. Jurisprudencia.	10
1.3.8. Costumbre.	10
1.3.9. Equidad.	11

## CAPITULO SEGUNDO.-

2.1. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.	12
2.2. Naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo.	15
2.3. La autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.	16
2.4. Principios reguladores del Derecho Procesal del Trabajo.	17
2.4.1. Público.	19
2.4.2. Gratuito.	19

2.4.3. Inmediato.	20
2.4.4. Predominantemente oral.	21
2.4.5. A instancia de parte.	22
2.4.6. Protector del trabajador o suplencia deficiente.	26
2.4.7. Principio de celeridad o la continuación de oficio del procedimiento.	33
2.4.8. Principio de Concentración y economía procesal.	39
2.4.9. Informalidad de las normas procesales.	42

### CAPITULO TRES.- LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL.

3.1. Principios Generales.	43
3.2. De las pruebas en particular	48
3.2.1. Prueba Confesional.	48
3.2.2. Prueba documental.	57
3.2.3. Prueba testimonial.	63
3.2.4. Prueba pericial.	70
3.2.5. Prueba de Inspección.	74
3.2.6. Prueba presuncional.	75
3.2.7. Prueba instrumental.	77

CAPITULO IV.- CARGA DE LA PRUEBA.-	PAG.
4.1. Definición.	78
4.2. La carga de la Prueba.	79
4.3. Jurisprudencia.	82
4.3.1. Despido. A quien toca la carga de la prueba cuando se niega.	82
4.3.2. Despido injustificado. Carga de la prueba.	83
4.3.3. Despido del trabajador. Carga de la prueba.	84
4.3.4. Antigüedad en el trabajo. Carga de la prueba.	85
4.3.5. Despido injustificado. Carga de la prueba - cuando se ofrece el trabajo.	86
4.3.6. Septimos días y días de descanso obligatorio. Prueba de su pago.	87
4.3.7. Salario, carga de la prueba del.	87
4.3.8. Despido del trabajador, cuando el patrono - - ofrece la reinstalación y no la cumple. Carga de la prueba.	88
4.3.9. Abandono del trabajo. Carga de la prueba del.	89
4.3.10. Nivelación de la salarios. Carga de prueba.	89
4.3.11. Prueba, carga de la.	89
4.3.12. Prueba, carga de la.	90
4.3.13. Prueba, reversión de la.	90
CONCLUSIONES.	92
BIBLIOGRAFIA.	

## P R O L O G O :

Podemos decir que con las reformas que se introdujeron en el año de 1980 se transformó total y radicalmente el Derecho del Trabajo, ya que introduce el legislador un nuevo concepto de Derecho Social relacionado íntimamente con el Derecho del Trabajo, siendo ésta una postura que a la fecha ha influido en muchos de los litigantes, profesionales del derecho, catedráticos; y que estos a su vez lo han enseñado como tal vez, pero en el derecho procesal es universal, no estamos hablando de diferentes tipos de derecho procesal hablamos de uno sólo.

Las características que señalan los percursores de esta tendencia basan sus argumentos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, argumentando que el Derecho Procesal del Trabajo de 1980 no es ni público ni privado, sino eminentemente social, protector, tutelar y reivindicatorio de los trabajadores o proletarios. Creo que lo anterior es una postura política, que mas de uno apoyó para trascender dentro de la vida política y pública del país.

Pienso también que no todos los legisladores deben ser juristas, pero ha éstos les corresponder ver por el Estado de Derecho que debe guardarse entre los gobernantes y los gobernados, creando instituciones públicas que cumplan con los fines y propósitos para los que fueron creados.

En el presente estudio trataré de dejar entrever algunas de las desventajas que la nueva tendencia ha producido en el Derecho del Trabajo.

## CAPITULO PRIMERO.-

### 1.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-

Tal y como tradicionalmente se ha llevado a cabo para el estudio de cualquier materia, ciencia, etc., empezaremos por dar algunas de las definiciones que sobre el derecho procesal han vertido algunos tratadistas.

Trueba Urbina, define el Derecho Procesal del Trabajo, como: " El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales ".( 1 ).

Para Armando Porras y López, define el Derecho Procesal del Trabajo de la siguiente manera: " 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 ". ( 2 ).

Para el maestro Ramírez Fonseca, el Derecho Procesal del Trabajo, puede definirse: " Como la actividad del Estado encaminada a la actuación del Derecho objetivo mediante la

( 1 ) TRUEBA, Urbina Alberto. " Nuevo Derecho Procesal del Trabajo " Edit. Porrúa. México. 1980. p.74

( 2 ) PORRAS, y López Armando. " Derecho Procesal del Trabajo " Edit. José M. Cájica Jr. S.A. Puebla. Pue. 1956. p. 15.



aplicación de la norma general al caso concreto ". ( 3 ).

Las normas de todo derecho procesal son públicas y de interés general, por su propia naturaleza son rígidas de estricta interpretación y de rigurosa y exacta aplicación, al decir de la Suprema Corte de Justicia son normas de carácter conservador, porque preservan instituciones de orden público que dan seguridad y firmeza a los bienes de sus gobernados, manteniendo a la sociedad dentro de un régimen de derecho. Y esto es universal ya que es dable para todo el derecho procesal, y no es posible desvirtuar dicha naturaleza, sin que se distorsione los principios fundamentales de derecho, equidad y justicia.

#### 1.2.- NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-

Durante varios siglos se ha discutido la clasificación de las ramas del Derecho en público y privado y más recientemente en social, para lo cual y como sabemos existen diferentes teorías, entre ellas la de la dualidad, por cuanto son normas de derecho público cuando interesan a toda la sociedad, en otras palabras cuando el interés y el objeto de la Ley es el interés y objeto de toda la sociedad; y son normas de derecho privado cuando sólo

( 3 ) RAMÍREZ, Fonseca Francisco. "La Prueba en el Procedimiento Laboral". Publicaciones Administrativas y Contables S.A. 1982. p. 16.

interesan a los particulares. Existe otra teoría denominada teoría de la Naturaleza de la relación para la cual las normas de derecho privado son aquellas en que los individuos son considerados en una relación de coordinación, es decir que se encuentran a un mismo nivel, como las normas de derecho civil, por ejemplo entre comprador y vendedor, en una compra-venta, entre arrendador y arrendatario en un contrato de arrendamiento, etc.

En tanto que las normas de Derecho Público, son aquellas en que las relaciones entre distintos sujetos y la relación de ellos con los sometidos al poder, es decir entre los gobernantes con los gobernados, existiendo una relación de subordinación. Sin que se entiendan las normas de carácter privado. Tal como se señaló al principio del presente capítulo todas las normas de derecho procesal son de interés público independientemente de la clasificación en que la quieran encuadrar. Porque el Estado al investirse del Imperium y al abolir la venganza privada o nacerse justicia por su propia mano, el Estado asume la tutela de proteger los derechos de sus gobernados, dejando a estos la facultad de exigir mediante el procedimiento adecuado el reconocimiento de esos derechos ante cualquier persona.

### 1.3. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-

Por no ser el objeto de este trabajo enumerar las fuentes reales o materiales, formales e históricas únicamente me limitare a señalar las fuentes que en nuestro sistema de derecho se manejan. El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: " A falta de disposición expresa en la Constitución, en ésta Ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 5to., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que derivan 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 ".

#### 1.3.1. CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA.-

Es el documento en donde se encuentra especificado la esfera de atribuciones concedidas al poder público y las limitaciones que le son impuestas, por un lado y por otro lado señala el conjunto de derechos subjetivos públicos que se reservan a los gobernados. Es un documento solemne en el que se regulan las interrelaciones de los órganos de poder entre si, de éste con los gobernados y de éstos con aquel.

Tal como sabemos el artículo 123 Constitucional consagra íntegramente garantías de tipo social en favor de los trabajadores, pero tal como lo señala el Maestro Ramírez Fonseca en su obra citada, no únicamente en el artículo 123 se consagran principios en favor del trabajador, dado que en el artículo 5to., del ordenamiento mencionado se establece que: "A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si no por resolución judicial".

Dentro del artículo 5to., podemos encontrar además de la garantía transcribe otras garantías en favor del trabajador como son: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de

trabajo, educación o de voto religioso ". etc.

También dentro del artículo 32 Constitucional existe una garantía en favor del trabajador mexicano al negarsele a los extranjeros el desempeño de determinados cargos y la preferencia en igualdad de circunstancias a los mexicanos.

Por último el artículo 73 Fracción X Constitucional, que otorga facultades en forma exclusiva al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre trabajo, reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

### 1.3.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

Es una fuente del Derecho Procesal del Trabajo, como sabemos en la actualidad y pese al optimismo de algunos tratadistas de elaborar un Código Adjetivo del Trabajo independiente de las normas del derecho sustantivo, éste ordenamiento contiene mezcladas dichos tipos de normas.

Tal como lo señala el artículo 123 Constitucional, tiene dos apartados A y B. El apartado A, regula las relaciones entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. El apartado B, regula las relaciones laborales entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Dentro de este artículo e inclusive en sus dos apartados, contiene normas que son de carácter

imperativo y otras que consagran un mínimo de derechos en favor de los trabajadores.

Un ejemplo de norma imperativa contenida en la fracción XXIII: " Los Créditos en favor de los Trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra ". aquí la Ley establece un derecho de preferencia crediticia en favor de los trabajadores cuando por algún motivo los patrones pudieran verse afectados, por sus acreedores, inclusive son preferenciales este tipo de crédito sobre los fiscales.

Hay casos en que la Ley Federal del Trabajo suple lícitamente e inclusive va más allá de la Constitución General de la República, un ejemplo muy claro de esto es que la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 177 que: " La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de 3 horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos ".

### 1.3.3. TRATADOS INTERNACIONALES.-

El artículo 6to. de la Ley Federal del Trabajo, señala

que: " Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los terminos del articulo 133 de la Constitución, seran aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de la vigencia. De la simple lectura del artículo anterior se desprende que para que se incorporen y obliguen a la legislación laboral de nuestro país, deben reunir los siguientes requisitos: Que no contradigan nuestra Constitución, que sean celebrados por el Presidente de la República, y que sean aprobados por el Senado.

#### 1.3.4.- LOS REGLAMENTOS.-

El artículo 84 Fracción I de nuestra Constitución, faculta al Ejecutivo de proveer en la esfera administrativa el exacto cumplimiento y observancia de las leyes expedidas por el Congreso. La facultad de proveer es por otro lado, consecuencia natural de la obligación que tiene el Presidente de promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, cabe señalar que los reglamentos no pueden superar las disposiciones de la Ley, pues entonces estaríamos hablando de una modificación a la Ley. Pero en nuestro sistema judicial, de hecho y en materia laboral los reglamentos pueden superar a la Ley cuando esto sea en beneficio del trabajador.

### 1.3.5. ANALOGIA.-

Ante la posibilidad de que existan en nuestro sistema jurídico positivo lagunas en la ley, debemos aplicar la analogía naciendo incabie en la máxima jurídica de que en donde existe la misma razón debe obrar la misma disposición. Consiste tal método en elevarse al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias distintas de las expresadas en la norma. Supone, pues, una doble operación: inducir, de una regla concreta su principio inspirador, deducir consecuencia nuevas.

### 1.3.6.- PRINCIPIOS GENERALES.-

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo señala como fuente de derecho a los principios generales de derecho y principios de justicia social, cosa que al parecer es totalmente innecesario ya que lo debemos entender como los principios generales del derecho, siendo estos la justicia y la equidad o como la conciencia jurídica de un pueblo en un momento histórico determinado. El Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo muy claramente lo señala: El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad



de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel economico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina politica o condición social asimismo, es de interes social promover y vigilar la capacitacion y el adiestramiento de los trabajadores.

#### 1.3.7.- JURISPRUDENCIA.-

En nuestro pais los unicos Tribunales que pueden dictar jurisprudencia son los expresamente autorizados por la Ley, siendo estos: La Corte funcionando en pleno, las salas de la misma corte, y los Tribunales Colegiados de Circuito pueden formar jurisprudencia obligatoria, tal como lo sabemos la jurisprudencia son cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobados por lo menos por 14 ministros, esto es en la Suprema Corte, en las salas de la Suprema Corte deben ser aprobadas por lo menos por cuatro ministros y en los Tribunales colegiados de Circuito por unanimidad de votos de los magistrados que los integran.

#### 1.3.8. COSTUMBRE.-

La costumbre como fuente de derecho debe estar fuera de la

Ley y no contrariarla. la costumbre es un metodo de integracion para llenar las lagunas de la Ley. La Costumbre es la conviccion que se tiene por la mayoria de las personas de una sociedad de que es obligatorio sin que existan normas o disposicion que asi lo ordene.

### 1.3.9.- EQUIDAD.-

La equidad como principio universal de derecho sirve en nuestro dias para atenuar la rigidez de las normas positivas. es interpretar la Ley con calidad humana y aplicarse al caso concreto.

## CAPITULO DOS.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-

### 2.1.- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-

En el devenir de la historia de la humanidad el hombre poco a poco a ido descubriendo nuevas ciencias, nuevos conceptos, etc., asimismo en el derecho, el hombre ha ampliado de modo muy significativo nuevas ideas acordes con la versatilidad que los tiempos requieren, hasta hace muy poco tiempo surgió el derecho procesal del Trabajo, como un derecho independiente pero que deriva de un tronco común, tal como lo señala el maestro Cipirano Gómez Lara en su obra teoría general del proceso, esto es así debido que a mediados del siglo pasado no se concebía al derecho procesal del trabajo como una ciencia, esto por carecer de una univesalidad, uniformidad, la aplicación de éste nuevo derecho al que nadie toma en consideración, además también de carecer de los conceptos que toda ciencia necesita para serlo, estos son: Exposición dogmática, sistemática, ordenada y lógica, que de una forma u otra pudiera poner en orden todos los principios y conceptos que entraña el derecho procesal.

Con la abrogación de la vindicta privada, es decir con la autoadministración de justicia por parte de los particulares el Estado se arroja la facultad de administrar

justicia, lo anterior se encuentra definido en el artículo 17 de la Constitución General de la Republica, cuando dice: " Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho ". Lo anterior entraña la concepción de una entidad distinta y ajena a las personas interesadas que juzgue y resuelva los conflictos que surjan entre ellas. Esta entidad lo es el poder judicial, quien se haya capacitado para declarar el derecho, al caso concreto, respecto de lo que la Ley diga al respecto, es decir, el Estado asume la tutela de sus derechos arrojándose la jurisdicción ( Jurisdictio, declarar el derecho ). ( 4 ).

A fin de que prevalezca el orden y la seguridad jurídica así como el respeto a todas y cada una de las garantías individuales que consagra nuestra constitución.

Algunos autores procesalistas dan las siguientes definiciones del derecho procesal: Para el maestro Francisco Ramírez Fonseca es: " La disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la

( 4 ) RAMIREZ, Fonseca Francisco Lic. " La Prueba en el Procedimiento Laboral ". Publicaciones Administrativas y Contables S.A. 1980. p.18.

realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo ". ( 5 ).

Otros como el Maestro Trueba Urbina, definen el Derecho Procesal como: " El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-Patronales, inter-obreras o inter-patronales ". ( 6 ).

Por su parte Armando Porras y López, define el Derecho Procesal del Trabajo como: " 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 jurídicos y económico ". ( 7 ).

El maestro Ross Gamez, define el derecho procesal laboral: " La rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional de Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo en ocasión y a consecuencia de las relaciones obrero patronales ". ( 8 ).

( 5 ) Idem. p. 17.

( 6 ) TRUEBA, Urbina Alberto. " Nuevo Derecho Procesal del Trabajo ". Edit. Porrúa. México. 1980. p. 74.

( 7 ) PORRAS y López Armando. " Derecho Procesal del Trabajo ". Edit. José M. Cájica, S.A. México. 1978. p. 20.

De las anteriores definiciones podemos concluir que el derecho procesal del Trabajo: " Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las relaciones obrero patronales, inter-patronales, o inter-obreras desde los puntos de vista jurídicos, económicos y sociales ".

## 2.2.- NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-

Dentro del Derecho, siempre cuando surge alguna nueva rama en esta ciencia, la pregunta obligada: ¿ Es de derecho publico o de derecho privado ?, aunado ésto a que en la actualidad se encuentra en disputa esta división tradicional ya que algunos tratadistas, agregan una nueva, que es el Derecho Social, pero por no ser materia de este trabajo esta nueva clasificación, me concretare a encuadrar en la primera que es la tradicional, y vemos que existe una teoria expuesta por Jellinek, y a la cual denominó teoria de la naturaleza de la relación la cual es muy simple y puede resumirse en las siguientes palabras: " La oposición entre el Derecho Privado y el Derecho Público puede referirse al principio fundamental de que en aquel, los individuos son considerados principalmente en una relación de coordinacion ( de igual a igual ), los unos respecto con los otros. Por tanto, el Derecho Privado regula las

relaciones entre distintos sujetos y la relación de ellos con los sometidos al poder ( relación de subordinación, entre gobernante y gobernado ). Tal como ha quedado manifestado independientemente de que si estas divisiones son o no correctas debemos concluir que el derecho procesal cae en la división del Derecho Público, ya que la impartición de justicia a través de los órganos jurisdiccionales deben apegarse a derecho, y la colectividad siempre estará interesada en que las normas y que el derecho se apliquen debidamente por lo que las normas jurídicas procesales siempre tendrán el carácter de orden público.

### 2.3. LA AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-

La autonomía científica del derecho procesal del trabajo no es exclusiva de esta especialidad, ya que también existen otros ordenamientos de la misma jerarquía e importancia como lo pueden ser el código sustantivo civil en relación con el código adjetivo civil, el código sustantivo penal con el código adjetivo penal etc.

En la nueva Ley Federal del Trabajo vigente a partir del primero de mayo de 1970 deja de ser supletorio del derecho del trabajo el derecho común o civil, motivo por el cual

surge desde ese tiempo la tendencia de afirmar la autonomía del derecho laboral así como el derecho foral que la misma tiene. El maestro Trueba Urbina al comentar en su Ley Federal del Trabajo el artículo 17 dice: "Destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del derecho común como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo. En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federal o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral ". ( 9 ).

Pienso que se hace necesario la creación de un Código de Procedimientos Laborales, a fin de ofrecer mayor versatilidad tanto en lo doctrinario como en lo positivo al aplicar ese código de procedimientos laborales.

#### 2.4. PRINCIPIOS REGULADORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-

Nuestra Ley laboral señala en su artículo 685 lo siguiente:

" El Proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte ". Las juntas tendrán la obligación de

( 9 ) TRUEBA, Urbina Jorge. " Ley Federal del Trabajo " 54a. Edición. Edit. Porrúa S.A. México 1986. p. 31.



tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de ésta Ley. Artículo 873.- El Pleno o la Junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de

ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda se le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de 3 tres días. De la Transcripción anterior y que se comenta se desprenden varios principios que estudiaremos en los siguientes subtítulos.

#### 2.4.1.- PUBLICO.-

Los procedimientos laborales o cualquier tipo de audiencia pueda ser presenciada por cualquier persona, salvo cuando el Tribunal de oficio o instancia de parte, estime para el mejor despacho de los asuntos, o cuando se afecte la moral o las buenas costumbres que se reciban a puerta cerrada ( artículo 720 L.F.I. ).

#### 2.4.2. GRATUITO.-

En materia laboral no existen costas judiciales ni pago de ninguna especie, esto es que no se debe pagar a los integrantes del personal de los tribunales del trabajo honorarios.

#### 2.4.3. INMEDIATO.-

Que se traduce en la necesaria presencia del juzgador en las audiencias que tengan verificativo en el Despacho de los tribunales, traduciendo en una garantía jurídica y así estar en posibilidades el juzgador de formarse un criterio en cuanto al hecho planteado por las partes y de igual manera el conocimiento directo que sobre las partes tenga el juzgador, pueden influir en el ánimo del juzgador para encontrar la verdad ( ya sea con las partes directas o indirectas ). Al respecto el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo señala: Que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de su representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.

A éste mismo respecto el artículo 876 de la citada Ley menciona que: 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 interviendra 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 llegarán a un acuerdo, se dará por

terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

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

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

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

Por la claridad del artículo que se comenta en relación con el principio de inmediatez no se hace comentario alguno.

#### 2.4.4. PREDOMINANTEMENTE ORAL.-

Este principio está íntimamente relacionado con el anterior y se traduce en que durante el procedimiento laboral las audiencias son fundamentalmente orales, lo anterior tiene relación con el artículo 687 que dice: " En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar

sus puntos petitorios ". Este principio no quiere decir que se prescinda en forma definitiva de la lengua escrita, ya que debe existir constancia de lo que se actuá ante los tribunales del trabajo y se puede decir que el proceso laboral es en donde en forma rotunda triunfa la oralidad que en cualquier otro tipo de proceso.

#### 2.4.5.- A INSTANCIA DE PARTE.-

Se exige, para que se ponga en movimiento la administración jurisdiccional laboral, que exista solicitud de parte interesada, lo que en derecho civil se denominaría LEGITIMACION ( AD-CAUSAM y AD-PROCESUM ). Así el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: " Son partes en el proceso del Trabajo, las personas físicas o morales, que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejercitan acciones u opongan excepciones ". Esto en relación con el capítulo segundo del Título catorce en donde trata de la capacidad y personalidad, ya que es de explorado derecho que no siempre el que ejercita la acción está legitimado para hacerlo, o no siempre el que tiene la legitimación activa tiene la pasiva. Lo anterior se encuentra estipulado en los numerales del 689 al 697 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 689.- Son partes en el proceso del trabajo, las

personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

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

ARTICULO 691.- Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

ARTICULO 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I.- Cuando el compareciente actúe 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 actúen como representante legal

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

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

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria 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 cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se

acreditará con la copia certificada que se expide de la misma.

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

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

ARTICULO 697.- Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, 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 representante 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 demandadas, el nombramiento se hará en el



escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los terminos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiendolo de entre los propios interesados.

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

#### 2.4.6.- PROTECTOR DEL TRABAJADOR O SUPLENCIA DEFICIENTE.

La introducción de éste principio en la Ley de 1970, fué quizás además del de inversión de la carga de la prueba, uno de los principios que más polémica causó en virtud de los siguientes: Se rompe el principio de paridad procesal. Algunos tratadistas como el maestro Ross Gámez, citaron lo siguiente: " El segundo párrafo ( del artículo 685 L.F.T ), plantea en esencia dos situaciones claramente diferenciables a saber: a).- La posibilidad de que la junta ejercite acciones definitivas o complementarias a nombre del trabajador ante la obligación que tienen de completar la demanda, subsanandola al momento de admitirla y b).- La suplencia de la demanda oscura y vaga, para lo cual se debe de requerir al actor en los terminos del artículo 873. El primer supuesto desvirtua por completo la naturaleza y

el concepto moderno de la acción que se considera un derecho autónomo, subjetivo de orden público y de carácter eminentemente potestativo, que se dirige al estado para provocar la prestación de la actividad jurisdiccional. Además es importante destacar que en el caso que se comenta no se trata del principio del derecho procesal que establece que procede el ejercicio de la acción en juicio aun cuando no esté expresado correctamente su nombre, si de los hechos de la demanda se desprende la intención de su ejercicio y su naturaleza; sino más bien la postura paternalista del estado para sustituirse en la parte, completando la demanda, mediante la reclamación de prestaciones y ejercicio de acciones que a su juicio sean procedentes, conforme a los hechos narrados. El precepto es imperativo para la autoridad colocandola evidentemente en juez y parte por mas buena intención que puedan mostrar los tribunales del trabajo. Rompe con el principio de paridad procesal. Lo interesante del caso seria cuestionar en un momento dado, que consecuencias traería el hecho de que la junta no completará la demanda. Evidentemente que en este caso, no podrá condenar, supuesto que la sentencia de condena requiera por consiguiente en forma necesaria, el ejercicio de una acción de la misma naturaleza. Pienso

que en estos supuestos procedería irremediabilmente al juicio de garantías por parte del trabajador, lo que en última instancia y en forma hasta en cierto punto paradójica e incomprensible, va a propiciar que la parte patronal se convierta en coadyuvante de la parte actora que atenta contra sus intereses en juicio....". Además cabría preguntarnos ¿ Que sucede en aquellos casos en que las juntas completan la demanda con acciones improcedentes ?; ¿ Que acaso podemos suponer cándidamente que la junta en el laudo va a declarar la improcedencia de una acción definitiva o complementaria ejercitada por la misma a nombre del trabajador ?. Ello nos demuestra lo inconsecuente del precepto. El segundo supuesto desaparece desde el punto de vista pragmático, la excepción de obscuridad en la demanda, ante la obligación de la junta de mandarla aclarar en los términos del artículo 873, circunstancia esta que por otro lado resulta oscura, toda vez que la ley no nos dice cual sería la solución en caso de que el trabajador a pesar de ser requerido para que aclare su demanda no lo haga. ¿ Procedería en este caso la excepción de obscuridad ? ¿ O que acaso procedería el desechamiento de la demanda ? .... ¿ Perdería su derecho el trabajador ?. No debemos olvidar que de conformidad con la

doctrina procesal toda carga y deber procesal lleva aparejada la pérdida del derecho ante su incumplimiento y toda obligación lleva implícita una sanción ante su no acatamiento. Hay que descartar que en éste último supuesto de obscuridad o acciones contradictorias la junta no está facultada para aclarar de modo propio la demanda. Por último debe decidirse que el precepto que se comenta quebranta el principio de imparcialidad del juzgador, apartándolo de su misión fundamental de decidir el derecho entre las partes. ( 10 ).

Algunos autores se manifiestan acordes con la reforma que se plantea en el artículo en comento al decir: El derecho del trabajo nació como un reglamento de la clase explotada en su época, en que el afán de acumular riquezas dentro de un marco filosófico enteramente individualista propiciaba inhumanas condiciones de trabajo sobre todo para aquellos que su único patrimonio resultaba ser su diaria energía de trabajo. ( 11 ).

( 10 ) ROSS, Gamez Francisco. "Lev Procesal del Trabajo Comentada". Cardenas Editor y Distribuidor, 2da. Ed. 1985. México 1985. p. 14, 15, 16 y 17.

( 11 ) BERMUDEZ, Cisneros Miguel. "La Carga de la prueba en el Derecho del Trabajo". Cardenas Editor y Distribuidor. México. 1983 p. 119.

Es como resultado de la revolucion de 1910 y que quedó plasmado en la Constitución del 5 de Febrero de 1917, donde se encuentra latente el espíritu del legislador para crear una ley tutelar de los derechos del trabajador, como producto de la riqueza social, quizás esta ley no fuera tal radical como la hubiera querido Ricardo Flores Magon, pero al fin y al cabo pretende reivindicar al trabajador, y dejar atras la frase " El hombre es lobo del hombre ".

De la lectura del articulo 685 reformado de la Ley Federal del Trabajo de su simple lectura cabria la siguiente interrogante; ¿ Que es lo que debe entenderse por una demanda incompleta, y que por una demanda vaga u obscura ?. En toda demanda se distiguen tres capitulos o tres partes que son: Primero el enunciado de la acción que se ejercita; Segunda los hechos que sirven de base a la acción intentada y tercera el derecho en que lo funda y los puntos petitorios. Todo esto para dar al Tribunal jurisdiccional competente, el ámbito y la dimensión de la reclamación para que de igual manera el demandado se encuentre en posibilidades de ejercitar de igual manera su derecho, al contestar la demanda ya sea afirmandola, negándola u oponiendo excepciones y defensas o bien por ejercitando

alguna acción en contra del mismo actor, todo esto para integrar lo que se denomina la litis contestatio. Ahora bien el precepto en comento utiliza el término demanda incompleta. Pues bien, el segundo párrafo específicamente señala que: " En cuando a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta, de lo que se desprende que la suplencia no se refiere a los hechos, como tampoco al derecho que se arguye, ya que el artículo 687 de la Ley no establece como imperativo que señale el fundamento, únicamente los puntos petitorios lo que redundará en una sencillez dentro del procedimiento laboral. En otras palabras, los defectos que debe subsanar el órgano jurisdiccional son los relativos a la acción que se intenta y a las prestaciones que se reclaman, es decir, la Junta al recibir un escrito de demanda examinará los hechos que narrará el trabajador y, conforme a ellos, definirá si la acción que expresa es la correcta; de no serlo así deberá suplir la deficiencia, asimismo deberá definir si las prestaciones que reclama el trabajador son las correctas y si son completas sino también aquí la junta tiene la

obligación de completar o suplir la deficiencia de las prestaciones que reclama el trabajador tomando en cuenta los hechos narrados por el mismo.

En otro orden de ideas y siguiendo en estudio del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo tenemos que dicho precepto señala: " Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley ". Cuyo segundo párrafo dispone que: " Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de 3 días ".

Aquí se percibe, mientras que en el artículo 685 habla de demanda obscura o vaga para que éste mismo precepto nos remita al artículo 873 y del cual es aplicable el segundo párrafo ya transcrito, se deduce que la junta deberá requerir a las personas que el numeral en cita menciona para que aclare, se explique, defina, concrete lo que esta reclamando, siempre y cuando en virtud de los hechos

reclamados se aprecie, que existe confusión, o que se están ejercitando acciones contradictorias.

#### 2.4.7.-PRINCIPIO DE CELERIDAD O LA CONTINUACION DE OFICIO DEL PROCEDIMIENTO.-

Existen en la Ley Federal del Trabajo diferentes disposiciones a fin de que la justicia laboral o mejor dicho el procedimiento laboral sea pronto y expedito. A continuación transcribire algunos artículos de los cuales se desprende el espíritu del legislador para dar celeridad al proceso laboral. Señala el artículo 718 de la Ley Federal del Trabajo: La audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa en caso de que se suspenda, deberá continuarse el siguiente día hábil; La junta hará constar en autos la razón de la suspensión. Este artículo de un modo terminante tiende a evitar las " Chicanas procesales " que con anterioridad a la Ley se daban reiteradamente. El artículo 719 señala: " Cuando en la fecha señalada no se lleva a cabo la práctica de alguna diligencia, la junta hará constar en autos la razón por la cual no se practico y señalará en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga



lugar la misma "; El artículo 738 que señala que los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar la rebeldía. Este precepto contiene la figura jurídica denominada preclusión que no es otra cosa que la pérdida de un derecho por no ejercitarlo en el momento oportuno. Otro artículo que contempla el principio en comento lo es el 703 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: Las cuestiones, de competencia, en materia de trabajo solo 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 funde, en ese momento, la junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictara en el auto, resolución. Este artículo constriñe a la parte patronal en la mayoría de los casos a que contesten la demanda ante el Tribunal que conoce el asunto, en el período de demanda y excepciones ya que de no hacerlo así la junta del conocimiento se declara competente y entrará al fondo del negocio, y se tendrá por confesada la demanda. El artículo 771 de la Ley señala que los Presidentes de las Juntas y los auxiliares cuidarán

bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario, este artículo contiene lo que en derecho común se denomina principio de regularización del procedimiento, a fin de subsanar en el mismo procedimiento y de que no queden inactivos, más aún el Presidente de la Junta tiene la obligación, de requerir al trabajador cuando sea necesaria promoción por parte del trabajador, esto es si pasado un lapso de 3 meses el trabajador a dejado de impulsar el procedimiento y en el mismo requerimiento se le apercibirá de que en caso de no hacerlo operará la caducidad. Artículo 772.- La caducidad se encuentra estipulada en el artículo 773 de la Ley que dice: Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de 6 meses, siempre que ésa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o ésta pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado. Cuando se solicite que se tenga por desistido el actor de las

acciones intentadas. La junta citará a las partes a una audiencia en que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento dictará resolución. Al comentar el anterior artículo el maestro Trueba Urbina, señala: " Es incongruente con la reforma procesal el haber mantenido la forma de la caducidad, es decir, el desistimiento de la acción por la falta de promoción que no es otra cosa que una institución victimaria de la justicia obsoleta para los tiempos que vivimos y para la naturaleza del proceso laboral ". ( 12 ).

No estoy de acuerdo con lo que señala el maestro Trueba Urbina, ya que invariablemente en cualquier proceso debe existir interés en las partes en que se resuelva el conflicto planteado ante los Tribunales y si en éste caso al trabajador no le interesa el negocio la Ley le da oportunidad para que impulse el procedimiento tal como lo señala el artículo 772, es justo creo que exista esta institución, pues si no estaríamos en presencia de que la Ley estuviera violando el principio de seguridad jurídica

( 12 ) TRUEBA, Urbina Alberto.- " Ley Federal del Trabajo ". Edit. Porrúa S.A. 54a. Ed. México. 1986. p. 379.

al dejar a disposición de una parte la obligación de impulsar el procedimiento cuando él lo deseara, así las cosas la Ley dispone de una sanción que en éste caso es el desistimiento de la acción en su propio perjuicio.

Otro artículo que contiene el principio de celeridad o continuación de oficio del procedimiento es el artículo 869 que señala que: " La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes. si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en via de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda ". Aquí vemos una vez más que el interés de la ley es la de impulsar el procedimiento laboral y llevar a cabo las diligencias el día y hora que para tal efecto se señale, tal como se desprende del artículo en cita, ya que señala que si el actor no comparece se tendrá por reproducida su demanda; Si el demandado es él que no concurre a la audiencia se le tendrá por confeso de los hechos narrados

en la demanda, dejándose a salvo los derechos para probar en contra, únicamente en los casos que la misma ley señale, que son: Que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Sobre estas situaciones son las que la Ley permite únicamente probar cuando el demandado no concurre a la audiencia de demanda y excepciones. Todos los demás elementos de la demanda, deberán tenerse por confesados por el patrón ausente.

#### 2.4.8. PRINCIPIO DE CONCENTRACION Y ECONOMIA PROCESAL.-

Existen en nuestra legislación laboral diversos ordenamientos tendientes a la agilización del procedimiento laboral, proyectados éstos a fin de que el trabajador y en sí las partes obtengan justicia pronta y expedita por parte de los tribunales del trabajo estas son:

Artículo 697.- Que obliga a los litigantes ya sean actores o demandados a señalar siempre que sean dos personas o más que ejerciten una misma acción y opongan una misma excepción al señalar un representante común, salvo que tenga intereses opuestos, a demás la Ley faculta a la junta en caso de que los litigantes no lo hayan hecho en las

instancias que este numeral señala a escoger al representante comun de entre los propios litigantes.

Articulo 704.- Que obliga a las juntas especiales a declarar su incompetencia, siempre que la misma estime que el asunto de que conoce es de competencia de otra, lo anterior unicamente con citación de las partes y hecho lo anterior remitirá los autos a la junta que estime competente.

Articulo 706.- Que señala que todo lo actuado ante una junta incompetente será nulo, excepto el auto de admisión de la demanda y se considerará válido el convenio celebrado ante la misma para obtener o poner fin al litigio, siempre que dicho convenio se celebre en el periodo de conciliación.

Pendientes a la consumación de los principios en comenta tenemos a los articulos: 738, que señala la improrrogabilidad de los términos e incluye el sistema de preclusión sin necesidad de acusar rebeldia; El articulo 750 que expresamente menciona que las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha. Pienso que a éste

artículo debería agregarsele la sanción ya fuera administrativa y si en su caso si no se cumple con lo señalado, si la notificación seria nula; El 758 indica que los despachos o exhortos deberán proveerse dentro de las 72 horas siguientes a su recepcion y que deberán diligenciarse dentro de los cinco dias siguientes, salvo el caso en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse se requiera más tiempo, sin que éste plazo pueda exceder de quince dias, en la práctica éste ordenamiento es obsoleto ya que muchas veces los tribunales exhortados no se preocupan en virtud de que si al interesado no le apura a ellos mucho menos, y muchas veces los exhortos se devuelven al lugar de su origen sin diligenciarse. El artículo 759 dice que en caso de que el exhortado no practicará lo solicitado se le enviará de oficio o a instancia de parte un recordatorio, y si el exhortado persistiere en su actitud se hará del conocimiento del superior inmediato de éste, esto también en la práctica deja mucho que desear, en virtud de que casi nadie quiere ganarse el rencor del personal de los tribunales y prefieren mejor que se vuelva a enviar otro exhorto y mandar a alguien para que se cerciore de la practica del mismo. El artículo 760 permite a la junta entregar el exhorto al oferente de la prueba para que éste

se encargue de entregarlo a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

Es importante lo relativo a las competencias que viene incluido en el título Décimo Cuarto Capítulo Tercero de la Ley, en cuanto provee un procedimiento sumario para resolver lo relativo a las competencias sin formar incidente y en cuanto al capítulo Décimo Séptimo que reestructura el procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación arbitraje reduciendo de tres a dos las audiencias, aumentado en la primera audiencia un estadio procesal más, que es el de ofrecimiento y admisión de pruebas, en consecuencia, la primera audiencia, comprende las siguientes etapas: a).- De conciliación; b).- De demanda y excepciones y c).- De ofrecimiento y admisión de pruebas. De tal forma que en ésta primera audiencia se concluya con el ofrecimiento que hagan las partes de las pruebas que consideren idóneas para corroborar sus pretensiones y con el acuerdo que haga la junta respecto de las pruebas que reúnan los requisitos que la propia ley señala, es decir las partes tienen que proveer la correcta instrumentación de todas y cada una de las pruebas que vayan a ofrecer sino quieren correr el riesgo de que la



junta se las declare desiertas.

Por último el artículo 883 queda a cargo de la junta enviar los oficios para requerir los informes, copias, o documentos que las partes hayan ofrecido y que deban expedir cualquier autoridad o exhibir cualquier persona ajena al juicio y señalar en forma específica la fecha en que se vayan a practicar diligencias que por su naturaleza o por disposición de la ley lo requieran así, evitando de esta manera la suspensión de la audiencia.

#### 2.4.9. INFORMALIDAD DE LAS NORMAS PROCESALES.-

Debe entenderse como la informalidad de los escritos, comparecencias, alegaciones, etc., que las partes dirijan a las autoridades de trabajo, ya que sería incongruente decir, como algunos autores señalan informalidad de las normas procesales, ya que estas se encuentran en una ley y más aún cuando esta ley es procesal ya que como sabemos todo procedimiento dentro de nuestro sistema jurídico se encuentra revestido de interés público, el artículo que se comenta no impone a las partes otra obligación si no la de precisar sus puntos petitorios.

## CAPITULO TRES.- LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL.

### 3.1.- PRINCIPIOS GENERALES.-

Dentro de las reglas generales en materia de pruebas se establecen las siguientes:

A).- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes, pues si esto sucede, resultan inútiles. Por lo tanto al ofrecerse debe indicarse el hecho o hechos que trata de justificarse.

B).- El momento procesal oportuno para rendirse las pruebas lo es, la etapa de ofrecimiento a que se refiere el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

C).- Las pruebas deben ofrecerse acompañándose los elementos necesarios para su desahogo, pues si no se hace es procedente el desechamiento de las mismas con la consecuencia lógica de no reportar utilidad alguna para el oferente.

D).- Existe el principio, ya que reconocía la Ley anterior, del interrogatorio libre que pueden formular las partes a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos y la facultad de hacerse mutuamente las preguntas que estimen pertinentes y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

E).- Subsiste la facultad potestativa de la Junta, de pruebas para mejor proveer, que pueda solicitar la Junta.

F).- Los terceros están obligados cuando tienen conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, de exhibirlos y aportarlos al ser requeridos por las Juntas.

G).- Cuando alguna persona, sean las partes o terceros, no pueda por enfermedad u otro motivo justificado, a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para hacer absolver posiciones o contestar al interrogatorio, debe comprobarse tal circunstancia con certificado médico o con constancia fehaciente que se exhiba y bajo protesta de decir verdad, debiendo en tal caso la Junta, señalar nueva fecha para la recepción de la prueba y si subsiste el impedimento el médico debe de comparecer dentro de los cinco días siguientes a ratificar el documento y en tal caso la Junta debe trasladarse al lugar a donde aquella se encuentre para la recepción de la prueba.

Las disposiciones que regulan la reglas generales de las pruebas se encuentran contenidas en los artículos 776 al 785 de la Ley Federal del Trabajo:

ARTICULO 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I.- Confesional;

II.- Documental;

III.- Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspeccion;

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de actuaciones;

VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

ARTICULO 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

ARTICULO 778.- Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

ARTICULO 779.- La junta desechará aquellas pruebas que no tengan elación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

ARTICULO 780.- Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

ARTICULO 781.- Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas,

sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

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

ARTICULO 783.- Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando se requiera por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

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 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 o contrato 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.

ARTICULO 785.- Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar

un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico y otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, esta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la junta deberá trasladarse alguna donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.

### 3.2. DE LAS PRUEBAS EN PARTICULAR.-

#### 3.2.1. PRUEBA CONFESIONAL.-

En relación con ésta prueba, se introduce la importante innovación en el sentido de que tratándose de personas morales la confesional se debe desahogar por conducto del representante legal, sin perjuicio de que pueda también solicitarse que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, Gerentes y en general todas aquellas personas que ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la persona moral.

La ley anterior, simplemente señalaba que si se ofreciera prueba confesional por posiciones de una persona moral, bastaría que se le citase razón por la cual cualquier

persona teniendo poder suficiente para absolver posiciones podria ocurrir en representación de la persona moral al desahogo de esa prueba.

El legislador ha empleado la expresión " representante legal ", de la misma manera que lo ha hecho en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo cuando establece que en la etapa conciliatoria deben comparecer las partes personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, y en la fracción VI del citado precepto, establece que de no haber ocurrido las partes a la audiencia conciliatoria se les deba tener por inconformes con todo arreglo conciliatorio y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

El problema consiste en saber que quizá dar a entender el legislador con la expresión " representante legal ", para los efectos del desahogo de la prueba confesional.

Se ha llegado a pensar que como la representación legal de las personas morales corresponden a los organismos que la administran, en tal caso, como estos pueden ser el Consejo de Administración de una sociedad, el Presidente del Consejo de Administración, el Administrador Unico o bien el Director General de la empresa, o en algunos casos, el



Gerente general de ésta, que ellos serían los obligados a concurrir como representantes legales de la Sociedad y no los apoderados jurídicos generales o especiales de la Sociedad.

Debe tomarse en cuenta que si bien, el artículo 692 de la Ley establece que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, sin embargo, tal regla general se ha llegado a estimar que no resulta aplicable en el caso de la confesional para personas morales, ni en los casos que la Ley contempla en las fracciones I ( audiencia conciliatoria ) y VI ( etapa de demanda y excepciones ) del artículo 876 de la Ley.

Las mencionadas disposiciones legales, han sido de los más controvertidos respecto de los cuales se han formulado las más variadas opiniones, sin embargo, es de considerarse que si la idea de la Ley es excluir a los abogados patronos, asesores o apoderados legales en los casos a los que me he referido, bien pueda pensarse en que las personas morales puedan designar como " representante legal ", para satisfacer la exigencia procesal de los preceptos legales antes mencionados, a personas que además de ser abogados patronos, asesores o apoderados de la Sociedad, tengan el

caracter de Gerentes administrativos, Jefes de departamento de relaciones industriales, de tal manera que, además de encargarse tales personas de la defensa de los derechos de la Sociedad en juicio, puedan también ejercer funciones como delegados del Consejo de Administración o bien, el Administrador Unico, directores generales o del Gerente General en términos del artículo 150 en concordancia con el artículo 145 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, en donde se prevé que la asamblea general de accionistas, el Consejo de Administración o el Administrador podrá nombrar uno o varios Gerentes Generales o especiales sean o no accionistas. Ello además de conformidad con el artículo 149 de la propia Ley.

Otra de las innovaciones hechas en materia de la prueba confesional consiste en que se tengan por confesiones expresas y espontáneas las afirmaciones contenidas en las posiciones que formula el articulante así como también el caso de que cuando la persona a quien se cite para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labore para la empresa o establecimiento previa comprobación del hecho el oferente de la prueba debe ser requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citado y en caso de que el oferente ignore el domicilio debe hacerlo del

conocimiento de la Junta antes de la fecha que se haya señalado para la celebración de la audiencia de desahogo de dicha prueba, pudiendo la Junta solicitar a la Empresa, que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona en la inteligencia de que la citada persona no concurre el día y hora señalados la Junta, lo hará presentar por la policía.

Nótese en este último caso, la Junta no declara confesa a la persona que deba absolver posiciones, porque si ya no labora en la Empresa su declaración ofrece los efectos de una prueba testimonial.

También se agrega por el legislador que se tenga por confesión expresa y espontánea de las partes sin necesidad de ser ofrecida como prueba las manifestaciones contenidas en las constancias y actuaciones del juicio, máxime que todas las declaraciones que rinden las partes, sus apoderados o cualquier persona ante la Junta, deben hacerlas bajo protesta de decir verdad y bajo el apercibimiento de las penas en que incurren las personas que declaren con falsedad ante una autoridad en el ejercicio de sus funciones y en el caso de las declaraciones de peritos, aún cuando no tienen el carácter

de partes, el legislador les impone también el deber de rendir sus declaraciones bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento ( artículo 722 ).

La anterior probanza se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 786 al 794:

ARTICULO 786.- Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiera el siguiente artículo.

ARTICULO 787.- Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

ARTICULO 788.- La junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de su apoderados, apercibiéndolos de que sin no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que

se les articulen.

ARTICULO 789.- Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el articulo anterior y se la declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

ARTICULO 790.- En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

- I.- Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesado en el momento de la audiencia.
- II.- Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;
- III.- El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su

asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

IV.- Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente.

V.- Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución.

VI.- El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII.- Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

ARTICULO 791.- Si la persona que deba absolver posiciones

tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta librará exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta. La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante.

ARTICULO 792.- Se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

ARTICULO 793.- Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

ARTICULO 794.- Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las

constancias y las actuaciones del juicio.

### 3.2.2. PRUEBA DOCUMENTAL.-

Por lo que hace ha esta prueba, contenida en la Sección tercera del capítulo XII del Título XIV de la Ley, su regulación es totalmente nueva, ya que antes de la reforma no existía ninguna regla expresa sobre el particular por lo que para definir la calidad probatoria de los documentos exhibidos en el procedimiento, las Juntas tenían que recurrir a los criterios establecidos por el Código Federal de Procedimientos Civiles.

El legislador define como documentos públicos aquellos cuya formulación esta encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que en ejercicio de sus funciones expidan, asimismo harán fé en el juicio sin necesidad de legalización, los documentos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios y teniendo el carácter de documentos privados los que no reúnen las condiciones antes mencionadas.

En cuanto a la importante innovación establecida por el legislador al imponer al patrón la obligación de conservar



y exhibir en juicio, los documentos a que se refiere el artículo 804, así como a las consecuencias que sobrevienen al patrón omiso, se podría afirmar que ahora, la prueba documental adquiere, en relación con el patrón una trascendencia significativa para ésta en los juicios laborales puesto que deberá asistirse de asesores expertos en derecho laboral que los instruyan, juntamente con los trabajadores a la preparación y otorgamiento de contratos individuales de trabajo, lista de raya, o nómina de personal, controles de asistencia, comprobantes de pagos de todas las prestaciones laborales.

La anterior probanza se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 795 al 812.

ARTICULO 795.- Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fé en el juicio sin necesidad de legalización.

ARTICULO 796.- Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo.

ARTICULO 797.- Los originales de los documentos privados se presentaran por a parte oferente que los tenga en su poder; si estos se objetan en cuanto a contenido y forma, se dejaran en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no se objetados, la oferente podrá solicitar la devolucion del original, previa copia certificada en autos.

ARTICULO 798.- Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsu o cotejo con el original para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

ARTICULO 799.- Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsu se encuentra en poder de un tercero, este estará obligado a exhibirlo.

ARTICULO 800.- Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del articulo 742 de esta Ley.

La contraparte podrá formular las preguntas en relacion con los hechos contenidos en el documento.

ARTICULO 801.- Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un

libro, expediente o legajo, exhibiran copia para que se compulse la parte que señalari, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

ARTICULO 802.- Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que lo suscribe.

La suscripción hace pelna fé de la formulacion del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de ésta ley.

ARTICULO 803.- Cada parte exhibira los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Se se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la junta deberá solicitarlo directamente.

ARTICULO 804.- El patrón tiene la obliacion de conservar y exhibir en juicio los documntos que a continuación se precisan:

I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley

aplicable;

II.- Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo;

III.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV.- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley; y

V.- Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

ARTICULO 805.- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

ARTICULO 806.- Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

ARTICULO 807.- Los documentos existentes en el lugar donde se promueva al juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo, o compulsas, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsas o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por éste medio deba ser perfeccionado.

ARTICULO 808.- Para que hagan fé en la República Mexicana, los documentos procedentes del extranjero, deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.

ARTICULO 809.- Los documentos que se presenten en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción; la junta de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco

días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique.

ARTICULO 810.- Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

ARTICULO 811.- Si se objeta la autenticidad del algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de ésta Ley.

ARTICULO 812.- Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

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

### 3.2.3. PRUEBA TESTIMONIAL.-

En relación con ésta prueba eminentemente oral, se han

establecido las siguientes innovaciones:

I.- Solo pueden ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, en lugar de cinco que señalaba el artículo 767 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Debe indicarse el nombre y domicilio de los testigos y cuando existe impedimento para presentar directamente a los mismos, debe solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivos justificados que le impidan presentarlos directamente.

III.- Cuando el testigo o testigos radican fuera del lugar de residencia de la Junta, al ofrecerse la prueba, debe acompañarse interrogatorio por escrito, al tenor del cual debe ser examinado el testigo, y de no hacerlo se declarará desierta, en la inteligencia de que también deben de exhibirse las copias del interrogatorio para que se ponga a disposición de las demás partes, con el objeto de que éstas dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

IV.- Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta debe pedir su declaración por medio de oficio.

V.- Cuando se esté en el caso de que el oferente de la

prueba testimonial, no pueda presentar directamente a los testigos, estos deberán ser citados con el apercibimiento de ser presentados por conducto de la policía, medida esta tendiente a la celeridad del procedimiento y a evitar las chicanas en la recepción de esta prueba que propiciaba la aplicación alternativa de los medios de apremio, que señalaba el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.

VI.- Se exige ahora que los testigos se identifiquen pleramente ante la Junta, cuando lo soliciten las partes.

VII.- Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete nombrado por la Junta el que protestará su fiel desempeño, y cuando el testigo lo pidiera además, de asentarse su declaración en español debe escribirse en su propio idioma por él o por el intérprete.

VIII.- Las Juntas, en los casos de la recepción de la prueba testimonial por exhorto, debe indicar a la exhortada los nombres de las personas que tengan facultad para intervenir en la diligencia.

IX.- Las objeciones o tachas a los testigos, deben formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta, y cuando se objete de falso a un testigo, la Junta reciba las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que alude el



artículo 834 de la Ley.

X.- Coordinado el texto de los artículos 818 con el 881 de la Ley Federal del Trabajo, debe entenderse que las partes pueden ofrecer pruebas para justificar sus tachas después del desahogo de la prueba testimonial.

XI.- Un sólo testigo puede formar convicción, siempre que concurren en él las circunstancias que señala el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo siendo tal regla contraria a la de los ordenamientos procesales comunes en el que impera el principio de unus testis, testis nullus.

La testimonial se encuentra regulada por los artículos del 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo:

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

I.- Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II.- Indicará los nombre y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente.

III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de

la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá examinado el testigo; de no hacerlo se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de 3 días presente su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV.- Cuando el testigo sea alto funcionado público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

ARTICULO 814.- La junta, en el caso de la Fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía.

ARTICULO 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I.- El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio.

II.- El testigo deberá identificarse ante la junta cyabdi así lo pidan las partes y si no puede hacerlos en el

momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello.

III.- Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de ésta ley;

IV.- Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V.- Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directament. La junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI.- Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

VII.- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII.- Los testigos están obligados a dar razón de su

dicho, y la junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en si; y

IX.- El testigo, enterdado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe y no puede leer o firmar su declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción.

ARTICULO 816.- Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

ARTICULO 817.- La Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoiridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

ARTICULO 818.- Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá

las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta ley.

ARTICULO 819.- al testigo que dejaré de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

ARTICULO 820.- Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara si:

I.- Fue el único que se percató de los hechos;

II.- La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y

III.- Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

#### 3.2.4. PRUEBA PERICIAL.

En la sección quinta del Capítulo XII se introduce la forma de ofrecimiento y desahogo de la prueba pericial que no era contemplada en la Ley antes de la reforma procesal, sino en una forma muy embrionaria, puesto que el artículo 760 Fracción VIII sólo establecía la obligación de la Junta, en

caso de prueba pericial, de prevenir a las partes para que presentaren sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas bajo el apercibimiento al oferente de tenerlo por desistido si no presentaba al perito, y a la contraparte de que la prueba se recibiera con el perito oferente; asimismo facultaba a la Junta para designarlo por la parte trabajadora cuando esta no estuviere en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes y así lo solicitare, y para nombrar un tercero en caso de discrepancia entre los dictámenes periciales.

En la legislación vigente se define el propósito de la prueba pericial ( artículo 821 ); se exige que los peritos tengan conocimiento en la ciencia técnica o arte sobre la cual deba versar el dictamen y si la profesión o el arte fueren legalmente reglamentados, existe la obligación de acreditar que se está autorizado para ejercer la profesión de que se trate conforme a la disposición para las partes ( artículo 823 ), de que al ofrecer la prueba se indique la materia de la misma y se exhiba el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes.

La Junta queda autorizada a la vez ( artículo 824 ), para designar el perito que le corresponda al trabajador si éste

no hiciere el nombramiento, si designándolo este no presentare su dictamen y cuando lo solicite el trabajador, por no estar en la posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes, o sea el mismo y único caso que contempla la legislación anterior.

También se prevé el caso de excusa por parte del perito en discordia ( artículo 826 ), la que debe presentarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación de su nombramiento que debe ser en base en cualquiera de las causas a que se refiere el capítulo IV del Título Catorce de la propia Ley, o sea por las mismas que deben excusarse de conocer de los asuntos los representantes integrantes de la Junta; de estimar fundada la excusa el Tribunal, la declarará procedente y designará un nuevo perito.

La pericial se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en los artículos del 821 al 826.

ARTICULO 821.- La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

ARTICULO 822.- Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente

reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

ARTICULO 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

ARTICULO 824.- La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I.- Si no hiciera nombramiento de perito;
- II.- Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III .- Cuando el trabajador lo solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

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

- I.- Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
- II.- Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;



III.- La prueba se desahogara con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito.

IV.- Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y

V.- En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

ARTICULO 826.- El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que en se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capitulo Cuarto de este Titulo. La Junta calificará de falso la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

### 3.2.5. PRUEBA DE INSPECCION.-

La sección VI del citado capítulo XII regula la prueba de inspección que no se encontraba reglamentada antes de la reforma.

Al ofrecerse ésta prueba, debe precisarse el objeto de la misma, el lugar donde deba practicarse, los periodos que

abarque y los objetos y documentos que deban ser examinados y al ofrecerse debe hacerse en sentido afirmativo fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Una vez admitida la prueba de inspección por la Junta, debe señalarse día, hora y lugar para su desahogo y si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta, la apercibirá que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se traten de probar y si los documentos y objetos, se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

El actuario debe estar a lo ordenado por la Junta, y requerir que se le ponga a la vista los documentos y objetos que debe de inspeccionarse, y las partes y sus apoderados, pueden concurrir a la audiencia y formular objeciones u observaciones debiendo de levantarse acta circunstanciada, que firmaran los que en ella intervinieron.

### 3.2.6. PRUEBA PRESUNCIONAL.-

La Sección VII del Capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo está dedicada a la prueba presuncional, a la cual no se refería la legislación anterior.

La ley la define como la consecuencia que la Ley o la Junta, deduzcan de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, siendo presunción legal cuando la ley lo establece expresamente y humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Cuando se ofrece la prueba presuncional, debe indicarse en que consiste y lo que se acredite con ella.

Esta prueba, adquiere gran relevancia jurídica, si se toman en cuenta las importantes presunciones que ahora establece el legislador, particularmente en el caso del artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el patrón falta a la obligación de exhibir los documentos a que se refiere el artículo 804 del mismo ordenamiento laboral; Como también cuando se trata de la rebeldía de alguna de las partes para exhibir los documentos materia de una prueba de inspección. También se da la prueba presuncional, cuando el demandado no concurre a la etapa de demanda y excepciones ya que se

le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo que demuestre que el actor no era el trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, y sin que ello entrañe justificar excepciones que no se opusieron. Se da igualmente la prueba presuncional en relación al último párrafo del artículo 47 de la Ley laboral cuando a falta de presentación del aviso rescisorio al trabajador, se considera el despido, como injustificado.

### 3.2.7. PRUEBA INSTRUMENTAL.-

El Capítulo XII en su Sección octava de la Ley se refiere a la prueba instrumental, y la define como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formando con motivo del juicio estando obligada la Junta, a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio para dictar el laudo correspondiente.

## CAPITULO CUATRO.- LA CARGA DE LA PRUEBA.-

### 4.1.- DEFINICION.-

Ya se ha señalado que dentro del derecho procesal, sea éste cualquiera que fuera civil, penal, mercantil etc., la parte que pruebe los hechos de la demanda o de sus excepciones, tiene de antemano ganado el juicio.

Existen varias definiciones que enumeran los diferentes autores que sobre este tema han escrito, por ejemplo el Maestro Armando Porras y López ( 13 ), cita las siguientes definiciones:

Para Domat: " Hay prueba in genere, aquella que persuade de una verdad al espíritu y prueba jurídicas, el medio regulado por la ley para descubrir y establecer con certeza la verdad de un hecho controvertido ".

Para Carlos Lessona: " Probar, significa hacer conocidos para el Juez los hechos controvertidos en el proceso ".

Y para el maestro Armando Porras y López, " La prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso ".

( 13 ) PORRAS y López Armando. " Derecho Procesal del Irabaje " Textos Universitarios S.A. Ed. 1971 México, D.F. p. 250.

4.2. LA CARGA DE LA PRUEBA.-

El maestro Francisco Ramirez Fonseca ( 14 ) manifiesta que:

" La Carga de la prueba ( onus probandi ) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para tomar ( sic ) su convicción sobre los hechos alegados por los mismos ".

Por regla general, toda aquella persona que afirma un hecho corresponde a éste probarlo, dentro del procedimiento laboral existen importantes excepciones a ésta regla general, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 784 señala expresamente catorce incisos en los cuales los patrones soportaran la carga de la prueba.

Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo: La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes

( 14 ) RAMIREZ, Fonseca Francisco Lic. " La prueba en el procedimiento laboral ". Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México, D.F. Ed. 1982. p. 95.

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 asistencias del trabajador;
- IV.- Causas de rescisión de la relación de trabajo;
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 Fracción I y 53 Fracción III de esta Ley;
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII.- El contrato de trabajo;
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;
- IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X.- 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.

En este artículo se ve reflejado la tendencia proteccionista en favor del trabajador, tendencia que fué impulsada con vehemencia por el Maestro Alberto Trueba Urbina, quien al comentar este artículo ( 16 ) señala: " En términos generales la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad; en éste sentido la ley estima que el patrón tiene los elementos para esclarecer los hechos, de ahí que se señale claramente, 14 casos, en los que indubitadamente corre a su cargo la carga de la prueba, cuando exista controversia sobre ellos independientemente de que el patrón haya hecho alguna afirmación o no sobre los mismos ".

Sin embargo otros autores se manifiestan abiertamente en contra de esta tendencia, arguyendo que si vienen el derecho sustantivo del trabajo es protector de la clase

( 16 ) TRUEBA, Urbina Alberto y TRUEBA, Barrera Jorge. "Ley Federal del Trabajo ", Editorial Porrúa. S.A.México 1986. Ed. 54. p. 382.



trabajadora, no por este motivo quiera decir que sea destructor del sector empresarial, ya que muy claramente señala el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y patrones, pero en ningún momento se manifiesta en la Ley Sustantiva del Trabajo ninguna protección especial al trabajador, pero en cambio en la Ley Adjetiva se da de hecho una protección especial en favor del trabajador.

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 sólo 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 ésto puede entenderse que releva a su contraparte de probar sus afirmaciones ".

#### 4.3. JURISPRUDENCIA.-

##### 4.3.1.- DESPIDO. A QUIEN TOCA LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO

SE NIEGA.- 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 le es muy difícil al trabajador poder probar su afirmación de que fue despedido por éste, sólo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no está trabajando, pero cuando en el mismo momento de la demanda el patrono niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, está demostrando su buena fé y destruyendo la presunción del despido, por lo que si el obrero se niega a regresar entonces si surte el principio del que el que afirma está obligado a probar y el actor debe demostrar el despido que alega.

Amparo directo 3651/64.- Juan Hernández Martínez.- resuelto el 25 de Febrero de 1965.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: Ministro Manuel Yáñez.

4.3.2. DESPIDO INJUSTIFICADO. CARGA DE LA PRUEBA.- Como excepción a la tesis jurisprudencial que impone la carga de la prueba al patrón en los juicios promovidos por un

trabajador que se dice despedido, corresponde a éste probar que efectivamente el patrón lo separó del trabajo cuando dicho patrón niega haberlo hecho y le ofrece admitirlo nuevamente a sus servicios ya que sería imposible, la demostración de que no lo despidió.

Amparo directo 6432/62.- Dolores Reza González.- resuelto el 3 de Mayo de 1963.- Unanimidad de 5 votos.- ponente: Ministro: Pedro Guerrero M.

4.3.3.- 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 patrono, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada la rescisión del contrato de trabajo.

Quinta Epoca.

Tomo XCIII. Pág. 1730. A. D. 9408/46.- Neil Watkins-Phon.- Mayoria de 4 votos.

Tomo CVII. Pág. 1134. A.D. 4206/50.- Menchaca Federico.- 5 votos.

Tomo CIX. Pag. 2061. A.D. 2058/50.- Unión de Obreros y Empleados de Limpieza publica de Iámpico.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXDI. Pag. 43. A.D. 199/51.- Ránel Pez Filiberto.- 5 votos.

Sexta Epoca. Quinta Parte.

Volumén XC. A.D. 1594/51.- Olga Estrada Alle.- Unanimidad de 4 votos.

4.3.4.- ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO.- CARGA DE LA PRUEBA.- Es cierto que es un principio de derecho procesal el que afirma está obligado a probar su afirmación y que el que niega sólo debe probar cuando su negativa envuelva una afirmación, pero también lo es, que ése principio no rige estrictamente y en todos los casos en el derecho mexicano del trabajo en el que el patrono está obligado a probar la fecha de ingreso de sus trabajadores aunque niegue la antigüedad que indica el reclamante en su demanda. Porque si es la parte que teniendo a su disposición los registros de ingresos y salarios de sus operarios están en mejor posibilidad de acreditar esos extremos. En tal virtud y no habiendo señalado la empresa una diversa fecha a la que

señaló el trabajador, fecha de ingreso, concretándose a negar la antigüedad indicada por el actor, es claro que debe tenerse como cierta la fecha que dijo el trabajador ser la de su ingreso, pues se repite, el demandado debió haber señalado a su vez el día en que según el inició la prestación de servicios el actor y no sólo negar la fecha indicada por éste, correspondiéndole probar que el trabajador inició sus labores en fecha distinta a la que precisó en su demanda.

Amparo Directo 4813/64.- Onix Mexicana, S.A.- 18 de Noviembre de 1965.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: Ministro Adalberto Padilla A.

4.3.S.- DESPIDO INJUSTIFICADO. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE OFRECE EL TRABAJO.- Cuando un trabajador demanda a la Empresa por despido injustificado y este ofrece al actor el trabajo en las mismas condiciones que lo desempeñaba, si dicho trabajador estima que el trabajo no se le ofrece en dichas condiciones y la empresa prueba lo contrario, opera la inversión de la prueba y corresponde al actor acreditar el despido.

Amparo Directo 7072/64.- Manuel Sedma.- 27 de Abril de

1966.- Vol. CVI. Pág. 12.- Epoca Sexta.

4.3.6. SEPTIMOS DIAS Y DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. PRUEBA DE SU PAGO.- La carga de la prueba por lo que hace al pago de séptimos días y de descanso obligatorio, corresponde al patrono quien debe justificar que las expresadas prestaciones le fueron cubiertas al trabajador y las circunstancias de que éste no haya firmado recibos o nóminas de raya, no puede aprovecharla el patrono para estimar que la falta de tales recibos implique un consentimiento, por parte del trabajador, de que en el importe de su salario los días de pago se incluía la proporción correspondiente a las prestaciones de que se viene hablando pues para ello pueda aceptarse es necesario que se determine cuando menos la cantidad que se le entregaba al trabajador cada día de pago para poder saber si en ella se incluían los séptimos y los días de descanso obligatorio.

Amparo directo 5671/64.- Antonio de Vodier y Coags.- 13 de Junio de 1966.- Vol. CVIII. Pág. 66.- Epoca Sexta.

4.3.7.- SALARIO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Es al patrono a quien le corresponde la carga de probar el salario, por poseer los medios para justificar tanto su pago como la

cantidad convenida, ya sea por medio de recibos, nóminas o listas de raya, y en algunos extremos por los demás medios de prueba, siempre que resulten idóneos para acreditar tales extremos.

Amparo Directo. 5295/66.- Susana Pérez Abascal y Manuel Abascal.- 29 de Junio de 1967.- Pág. 26. Vol. CXX.- Sexta Epoca. Cuarta Sala.

4.3.8.- DESPIDO DEL TRABAJADOR, CUANDO EL PATRONO OFRECE LA REINSTALACION Y NO LA CUMPLE. CARGA DE LA PRUEBA.- no basta con que el patrono ofrezca readmitir al trabajador nuevamente en su puesto para que la carga de la prueba del despido corresponda a este si de las actuaciones procesales consta que cuando se trato de reponerlo no fué admitido, en ése caso, debe entenderse que el trabajador en realidad resulto separado de su puesto, y por tanto a él no le corresponde la carga de probar el despido de que fué objeto ya que, a partir de la negativa del patrono 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.- Serafin Canto Rodríguez y/o.- 11

de Agosto de 1966.- Pág. 13.- Sexta Epoca.- Vol. CX.

4.3.9. ABANDONO DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA DEL.-  
Corresponde exclusivamente a la parte patronal la carga de probar el abandono del trabajo.

Jurisprudencia: Apéndice 1917/1965.- Quinta Parte.- Tesis 1. Pág. 15.

4.3.10. NIVELACION DE SALARIOS. CARGA DE PRUEBA.-  
Corresponde al trabajador la prueba de que realiza las mismas labores en igualdad de condiciones, de cantidad, calidad, eficiencia y jornada, que aquel de categoría superior con el que pretende la nivelación.

Jurisprudencia: Apéndice 1917/1965. Quinta parte.- Tesis 106. Pág. 110.-

4.3.11. PRUEBA, CARGA DE LA.- No es el trabajador a quien corresponde probar la existencia de la relación laboral, sino que la carga probatoria es precisamente para el patrón cuando éste al contestar la demanda opone como excepción principal que nunca existió relación laboral con dicho trabajador, sino que con el hubo por su naturaleza y características la prestación de servicios profesionales.  
Ejecutoria: Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala p. 36.



A.D. 4800/78. Ramon Rivas Chavarin. 15 de Febrero 1978. 5 v.

4.3.12. PRUEBA, CARGA DE LA. Si un patrón niega la existencia de relacion laboral, con un trabajador alegando que este le presto servicios en virtud de un contrato de prestación de servicios profesionales, tal negativa implicitamente, contiene una afirmación y por ello el patrón tiene la carga de probarla y si no lo hace debe considerarse que la relación fué de naturaleza laboral.

Ejecutoria: Informe 1978. Segunda parte. Cuarta Sala. p. 36. A.D. 4600/77. Jorge Razo Alvarado. 6 de Marzo de 1978. U. 4 v.

4.3.13. PRUEBA REVERSION, DE LA.- Cuando un trabajador demanda su reinstalación y pago de salarios caidos por considerar que fué despedido injustificadamente y el patrón ofrece un trabajo que no corresponda al que el actor venia desempeñando no hay allanamiento a la demanda y consecuentemente no procede la inversión de la carga de la prueba.

Ejecutoria: informe 1978. Segunda Parte. Cuarta Sala. p. 36. A.D. 6962/77. Organismo Público descentralizado

" Forestal Vicente Guerrero " 19 de Abril de 1978. 5v.

## CONCLUSIONES:

### PRIMERA:

Podemos decir que las reformas procesales que se introdujeron en el año de 1980, traen como consecuencia grandes cambios dentro del sistema jurídico laboral, solucionan por así decirlo los problemas de la clase débil o trabajadora, de una manera política, ya que históricamente se ha visto que nuestra constitución es una de las que más modificaciones a tenido a lo largo de su historia, y no siempre éstos cambios han sido para bien, para no ir más lejos recordemos la expropiación de la banca mexicana y de que en éstos momentos ésta en proceso nuevamente su privatización, hay reformas que nuestros legisladores en un afán de sobreproteger a los gobernados legislan de una manera no muy clara y práctica, con las consecuencias lógicas de que existen multiplicidad de opiniones o criterios de acuerdo al cristal, o a los ojos de quien lo mira. Esto ocurrió con las reformas que a la Ley Federal del Trabajo se introdujeron el día primero de Enero de 1980. Por señalar algún ejemplo: ¿Que pasaría si en alguna demanda se ejercieran acciones contradictorias y la Junta no percatara de ello, ¿ Qué sucedería con las

prestaciones que reclama el trabajador.? o en el caso, de que la Junta requiriera al trabajador para que aclarara su demanda dentro del término de 3 tres días y este no lo hiciera.

#### S E G U N D A :

Las reformas de las cuales comentamos y las cuales siguieron todo el proceso legislativo que para ser tales se requirió, dejan un mucho que decir al ser analizadas objetivamente, ya que como sabemos el derecho procesal es un conjunto de normas y principios de carácter universal aplicables a todas las ramas del derecho, que se hacen necesarias para vivir en un estado de derecho con todas las prerrogativas que ello implica; Pero en el caso concreto las normas positivas que entraron en vigor el primero de Mayo de 1980, rompen con el criterio tradicional y jurídico del derecho procesal al romper inexplicablemente el principio de equidad y de justicia, en un afán desmedido por proteger la clase supuestamente débil que es la trabajadora, introduce también la inversión de la carga de la prueba dejando sin efecto el principio tradicional del onus probandi, obligando al patrón a probar en términos inquisitivos ya que de no hacerlo así, se tendrá por

ciertos los hechos alegados por el trabajador Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo. Creo que entre ambas partes, tanto obreros o trabajadores y patrones, existe igualdad de derechos y obligaciones que la misma ley determina, entonces, ¿ Porqué no obligar a los trabajadores a que exijan copias de todos y cada uno de los documentos en que se base su relación laboral, su inscripción en el seguro social, su contrato de trabajo, copia de su nómina, etc., ? Para que ellos mismos vayan teniendo su propio expediente y no solamente como señala la Ley sea el patrón el que este en mejor posibilidad de aportar los elementos para formar convicción en el juez o en la Junta; claro que para esto se necesitaría una formación especial desde la enseñanza primaria. también dentro de ése mismo artículo señala que el patron deberá exhibir los documentos que conforme a la Ley tenga la obligación legal de conservar en la empresa; ¿ Porqué no requerir a las autoridades ? Ya que son las que de una u otra manera forzan al patrón a cumplir con toda clase de disposiciones ( llámese I.M.S.S., INFUNAVIT etc. ) ellas, las autoridades también tienen la obligación de llevar un control, sobre todas las personas físicas o morales que trabajan o que son las dueñas de los medios productivos, y así tener la certidumbre de que los

documentos que dichas autoridades emitieran en el uso de sus facultades serian documentos públicos con pleno valor probatorio.

### T E R C E R O :

Por último, podría decirse que si bien la ratio legis que inspiró las reformas a la Ley Federal del Trabajo, fué la protección para la clase débil, mejor hubieran creado con todo lo que ello implica una eficiente Procuraduría de la Defensa del Trabajo, similar a lo que en derecho penal es la Defensoría de Oficio, ya que así en esa dependencia existirían personas avocadas única y exclusivamente a la materia laboral, que además no cobrarían honorarios, dado que también ésta contemplada esta autoridad del trabajo dentro de la Ley.

## BIBLIOGRAFIA:

BERNUDEZ, Cisneros Miquel.- "La carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo." Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1983.

PORRAS y López Armando.- "Derecho Procesal del Trabajo ." Editorial Jose M. Cájica Jr. S.A. Puebla, Pue. 1956 y 1978.

PORRAS y López Armando.- "Textos Universitarios S.A. ." Edición 1971. Mexico. D.F.

RAMIREZ, Fonseca Francisco.- "La Prueba en el Procedimiento Laboral ." Publicaciones Administrativas y Contables. S.A. 1982 y 1980.

ROSS, Gamez Francisco.- "Ley Federal del Trabajo Comentada." Cárdenas Editor y Distribuidor. 2da. Edición. Mexico. 1955.

TRUEBA, Urbina Alberto.- "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo ." Editorial Porrúa, Mexico 1980.

TRUEBA, Urbina Alberto y TRUEBA, Barrera Jorge.- "Ley Federal del Trabajo ." 54a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. Mexico 1986.