

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

LA CARGA DE LA PRUEBA
CONFORME A LA TEORIA INTEGRAL

TESIS

que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

presenta

MIGUEL ANGEL ORTEGA MORALES

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU”

México, D. F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis Padres:

*Sr. LAUREANO ORTEGA ESTRADA y
Sra. MARIA MORALES DE ORTEGA.*

*A quienes profeso amor, respeto y admiración;
como un pequeño presente a su
cariño.*

A mis hermanos:

*EDUARDO ORTEGA MORALES y
LAUREANO ORTEGA MORALES.*

*Por su apoyo e interés en la elaboración
de la presente.*

A mis abuelitas:

*GUADALUPE MORALES y
ADELAIDA ESTRADA.*

Con cariño.

Al Maestro:

ALBERTO TRUEBA URBINA.

*Hombre de gran significado
en nuestro Derecho Laboral.*

Al Maestro:

JUAN ESTRELLA CAMPOS.

Con respeto y admiración.

A TODOS MIS MAESTROS:

*Que me impartieron los conocimientos
en la difícil tarea de la abogacía.*

*Al Lic. HECTOR SIORDIA RAMOS.
Agradeciéndole su valiosa interven-
ción para elaborar esta tesis.*

A mis Maestros de la vida práctica:

*Lic. FACUNDO ORDOÑEZ SANCHEZ y
Lic. JUAN JOSE GONZALEZ GALVAN.*

*Que con sus conocimientos y sus conse-
jos ayudaron a la presente realización;
con enorme agradecimiento por toda su
ayuda en mi carrera.*

A la memoria de:

MARGARITO ORTEGA TAPIA, mi primo,
ENRIQUETA MARIA, mi sobrina.
Seres que dejaron en mi vida momentos de
felicidad y emoción.

A mi novia:

JUANA MARGARITA RIOS ESQUIVEL.
Ser de amor y motor de la presente tesis.

A la señora:

MA. AMPARO ESQUIVEL VDA. DE R.
Agradeciendo los diarios desvelos
y su estimación.

A mis cuñadas:

BEATRIZ MUNGUIA DE ORTEGA y
LILIA SERRANO DE ORTEGA.

A JORGE LUIS RIOS y
ALEJANDRO RIOS.

A YOLANDA ZUÑIGA DE RIOS.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

Roberto Valencia,
Rubén Marín,
Leopoldo Hernández,
Ascensión Martínez,
Rogelio Silva,
Marcos Muñoz,
Augusto Herrera,
José Elizalde,
Guillermo Escamilla,
Guadalupe Robles,
Alejandro Ortiz,
Gilberto Alcántara,
José Juárez,
Francisco Rueda,
Raúl Durán,
Antonio Hidalgo,
Roberto Cervantes,
Maximino Montes,
Jowett Ambriz,
Alberto J. Bernot,
Errique Hernández,
Luis A. Aguirre,
Guillermo Ordóñez,
Gonzalo Kornhauser,
Manuel Chavarría.

**A TODOS MIS COMPAÑEROS DEL
GRUPO CATORCE, A. C.**

Con sincero deseo de superación.

M.P.C.

P R O L O G O

En mi práctica profesional, como Pasante de Derecho me he dedicado a llevar asuntos de carácter Laboral.

Dentro de cada juicio obrero el principal problema es determinar a qué parte le corresponde lo que se llama la Carga de la Prueba.

La falta de una teoría de la Carga de la Prueba en materia laboral es lo que me ha impulsado a hacer la presente Tesis, satisfaciendo en esta forma un doble deseo: obtener el grado de Licenciado en Derecho y colaborar en forma mínima al estudio de la Carga de la Prueba.

La Carga de la Prueba en materia Civil no presenta en sí mayores problemas, pero en materia Laboral debido a su propia naturaleza sí presenta problemas, sobre todo en lo que respecta a la Teoría sobre la Reversión de la Carga de la Prueba, que en esta tesis también se analiza.

Como base de este estudio se tomaron la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, además de ello y con el carácter de libro de consulta se tomaron principalmente las aportaciones que a nuestra disciplina obrera hace el Maestro Alberto Trueba Urbina en varios de sus libros y que consideré aplicables a la presente Tesis.

La práctica profesional me ha demostrado que el desconocimiento de a quién corresponde la Carga de la Prueba, da como resultado que se pierdan muchos asuntos; por ello considero que esta Tesis resuelve dicho problema y aporta algo a nuestra disciplina, o cuando menos esa es la intención que se persigue.

Me permito agradecer a mis Maestros y compañeros que me ayudaron con sus valiosas opiniones, algunas contrarias a mi forma de pensar, pero me sirvieron para obtener un criterio definido y que es el que ahora sustento.

MIGUEL ANGEL ORTEGA MORALES

Otoño de 1973

CAPITULO I

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

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

1.—EXPLICACION SOBRE LA TEORIA INTEGRAL

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

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

El Maestro Alberto Trueba Urbina, peca de modesto al no querer atribuirse la paternidad de esa Teoría, pues si bien es cierto que la misma deriva de la esencia del pensamiento de los Constituyentes de Querétaro y le surgió a él como una revelación de los textos del Artículo 123 Constitucional, es obvio que sólo un estudioso del Derecho podía encontrar esta Teoría, puesto que si el pensamiento de los Constituyentes quedó plasmado en documentos y éstos están al alcance de todos los estudiosos del Derecho, sólo un estudioso privilegiado po-

día elaborar la Teoría Integral, por consiguiente no creemos que la Teoría Integral haya sido descubierta por el Maestro Alberto Trueba Urbina, sino que creemos que del pensamiento de los Constituyentes el Maestro ha elaborado una Teoría que mucho le honra y que tanto prestigio le ha dado, por ello afirmamos que la Teoría Integral del Trabajo es obra del Maestro.

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

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

“Nuestro derecho del trabajo, a partir del 1º de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados “subordinados o dependientes” y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.

“El derecho mexicano del trabajo contiene normas

no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.”

“Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.”

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

“La Teoría integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 —precepto revolucionario— y de sus leyes reglamentarias —productos de la democracia capitalista— sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la privación social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país.”¹

De esta Teoría podemos observar que toda persona que presta a otro un servicio personal mediante una re-

1. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Jurisprudencia, etc. 5a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. Pág. XVII a XIX.

muneración es un trabajador, con conceptos mucho más revolucionarios, que van más allá de nuestra actual Ley del Trabajo, que incluye a personas que a la fecha no son regulados como trabajadores, como son los profesionistas que por regla general se deben a trabajos de prestación de servicios profesionales, por obra determinada; ejemplo: el Auxiliar en la Administración de Justicia, cuando no pertenece al Estado; y en el caso de muchos trabajadores cuyos derechos como tales, aún no les son reconocidos. El hecho de considerar a toda persona que presta a otro un servicio personal mediante una retribución acabará con la explotación disfrazada que se ha hecho a muchos núcleos de personas, entre los cuales se encuentra como clara paradoja los Pasantes en Derecho y los meritorios de los Juzgados del Fuero Común, cabe aplicar el dicho popular que en la casa del herrero azadón de palo.

El aspecto más importante de la Teoría Integral, es el que se refiere a que el Derecho del Trabajo no sólo es protector y tutelador del Derecho de los trabajadores, sino que es reivindicador de los mismos. Su carácter protector se observa a simple vista, puesto que en nuestra Ley Federal del Trabajo encontramos una gran cantidad de normas cuyo objeto fundamental es la de proteger a la clase débil que son los trabajadores; lo que se desprende de la simple lectura de sus principios generales, en los cuales queda establecida en forma precisa la protección que se le da al trabajador, teniendo normas que establecen que el trabajo es un derecho y un deber social, que el trabajo exige respeto para aquél que lo presta, que a ninguna persona se le puede impedir desarrollar el trabajo que desee, salvo disposición expresa de la propia Ley, de que contra lo establecido en la Ley no se admite desuso o práctica en contrario, que en caso de duda se deba resolver a favor del trabajador. De todas estas ideas y principios generales se desprende el

aspecto protector y tutelador del derecho del trabajo.

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

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

Es de observarse que la Constitución contiene una serie de normas que establecen derechos a los trabajadores y que por consiguiente en igual proporción establece el derecho a favor de los patronos. Nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 2, que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. Como puede apreciarse nuestra Ley no pretende en la actualidad que una clase supere a la otra, sino

que, ambas coexistan bajo un mismo estatuto jurídico del cual se obtenga un equilibrio. Los problemas surgen de quien debe fijar ese equilibrio, puesto que si el salario conforme al artículo 123 Constitucional, fracción VI, en su segundo párrafo establece que debe haber un salario mínimo general que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, nos encontramos que en la práctica no existe este equilibrio puesto que el salario mínimo que se ha padecido, nunca disfrutado, desde la revolución de 1917 a la fecha no alcanza a satisfacer las necesidades de una familia, puesto que es imposible que una persona jefe de familia de cinco miembros con un promedio de 38 pesos diarios (salario mínimo-vigente) pueda satisfacer sus necesidades primordiales, como lo son los alimentos, vestido, habitación y educación, con lo cual creemos que este equilibrio entre los factores de producción no existe, por no existir un salario mínimo regulador y de acuerdo con la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y nuestra actual situación, ya que nos encontramos en un caos económico.

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

2.—LA TEORIA INTEGRAL Y EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

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

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

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

Considera el Maestro que la Ley Federal del Trabajo es un instrumento pacífico para obtener la victoria de las clases trabajadoras, respecto de los patrones, siendo sus principales armas la asociación profesional y la huelga.

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

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

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

La lucha de clases ha sido siempre violenta y por medio de la Ley Federal del Trabajo se pretende que esta lucha sea pacífica, o sea que la socialización de los medios de producción se haga por evolución y no por revolución, aunque los recientes acontecimientos de Chile nos demuestran que esta tesis está equivocada.

Si bien es cierto que la teoría integral pregoniza la lucha de clases, nuestra Constitución y la Ley Federal

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

No podemos desconocer el aspecto proteccionista que las normas relativas al derecho procesal del trabajo tienen, aunque tampoco dejamos de reconocer que la Ley Federal del Trabajo es un catálogo de normas y derechos mínimos de los trabajadores, puesto que se busca obtener una serie de normas mínimas para evitar que el trabajador sea explotado.

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

El aspecto protector del Derecho Procesal del Trabajo, conforme a la Teoría Integral deriva de la naturaleza de las partes que intervienen en un proceso laboral, en el cual por regla general contienden un patrón con recursos económicos y con una educación general superior y un trabajador de escasos recursos económicos y una deficiente educación; y que la naturaleza de los

contendientes sea siempre diversa y a favor del patrón, quien por sus propios recursos económicos puede comprar la simpatía de los funcionarios correspondientes.

Es un hecho notorio que los despachos de abogados llamados patronales y las empresas fuertes, se han acostumbrado a pasar igualas a los representantes de las juntas y a las empleadas de las mismas, las cuales no deben subestimarse, ya que en un momento determinado lo que estas señoras o señoritas anoten en una audiencia, puede ser un factor decisivo del juicio y si tomamos en cuenta que hay empleadas hasta con treinta años de servicios, calcúlense los conocimientos y mañas que en ese lapso han adquirido y que en un momento dado inclinan la balanza a favor del litigante que les simpatiza o les proporciona su correspondiente iguala.

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

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

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

Por ello consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo es eminentemente protector y reivindicador del trabajador; y por las razones expuestas consideramos que no es medio de lucha de clases, porque la lucha de clases se realiza en el campo de batalla y no por medio de leyes.

3.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

a) *CONCEPTO DEL PROCESO LABORAL*

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

Dentro del ámbito universitario y conforme a los libros que son más comunes para el estudio de nuestra disciplina, tenemos los libros del Maestro Alberto Trueba Urbina, del Maestro Mario de la Cueva, del Maestro Jesús Castorena, del Maestro Baltazar Cavazos Flores, así como los Apuntes del Maestro Estrella Campos.

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

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

El Maestro Trueba Urbina considera que el "Derecho Procesal del Trabajo es el Conjunto de Reglas Jurídicas que regula la Actividad Jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo, para el mantenimiento del Orden Jurídico y Económico en las relaciones

Obrero-Patronales, Inter-Obreras e Inter-Patronales.”¹

El Maestro Juan Estrella Campos considera que el “Derecho Procesal del Trabajo, es aquella Rama del Derecho que conoce y regula la Actividad Jurisdiccional del Estado, cuando interviene en las relaciones Obrero-Patronales, tanto en el Orden Económico como en el Orden Jurídico.”²

El Maestro Armando Porras y López dice que el “Derecho Procesal del Trabajo es aquella Rama del Derecho que conoce de la Actividad Jurisdiccional del Estado, respecto de las Normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista Jurídico y Económico”. El propio Armando Porras y López se encarga de calificar su definición, diciendo que: “Este concepto que en nuestra opinión es sencillo, comprende los dos elementos lógicos de toda definición, en cierto modo genérico, en cuanto dicha jurisdicción comprende dos grandes Capítulos: La Organización y Funcionamiento de la Actividad Jurisdiccional; y el Estudio del Proceso Laboral, Principios Procesales, Presupuestos, Las Partes en el Proceso, Fases de éste, etc. Finalmente, cabe decir que quienes hemos intervenido en el estudio y solución de los problemas Obrero-Patronales, ya como Autoridades o bien, como Postulantes, sabemos que todo conflicto Obrero-Patronal, tiene dos aspectos: uno de naturaleza Jurídica y otro de naturaleza Económica y para encontrar la solución a dicho conflicto es necesario atender a estos dos aspectos”.³

Los conceptos que se han mencionado destacan en

-
- 1 Trueba Urbina Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo II. Edición 1941. Pág. 18.
 - 2 Estrella Campos Juan. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. 1970. Pág. 89.
 - 3 Armando Porras y López. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios, S. A. Edición 1971. Pág. 19.

forma particular que los procesos laborales; son por regla general procesos que tienen consecuencias tanto económicas como jurídicas y sólo en muy pocos casos, que son verdaderas excepciones tienen consecuencias exclusivamente jurídicas o exclusivamente económicas. Las consecuencias económicas pueden ser a corto plazo o a largo plazo, pero siempre existen en todo negocio que se plantea ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, por ese solo hecho se convierte en un problema de carácter jurídico.

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

Un concepto sumamente interesante es el que aparece en la Iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, que el Presidente Gustavo Díaz Ordaz presentó a la Cámara de Diputados y que considera el "Derecho Procesal del Trabajo como normas que tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o patrón."⁴

Este concepto que obra en el Apartado 54 de la Iniciativa de Ley, en lo que podemos considerar la exposición de motivos, lo criticamos por los siguientes motivos:

En dicha definición se habla de que el Derecho Sustantivo puede ser violado por alguno de los factores de la producción, o por algún trabajador o patrón, es decir, hace una separación tajante como si fuera una cosa di-

4 Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo. Enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz al Congreso de la Unión el 12 de diciembre de 1968. Pág. 26.

ferente al hablar de alguno de los factores de la producción, o por algún trabajador o patrón, sin tomar en consideración para ello, que precisamente los factores de la producción se dividen en Capital y Trabajo; el primero es propiedad del patrón y el segundo es la realización del trabajador, por lo tanto, o se habla de factores de la producción, o se habla de trabajadores y patronos. En segundo lugar los factores de la producción son representados por grupos sociales en abstracto, que no pueden violar en ninguna forma el Derecho Sustantivo, en todo caso podrá ser violado por algún trabajador o un patrón en particular. Así mismo, esta definición es sumamente incompleta, puesto que las normas del Derecho Procesal del Trabajo no siempre tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo cuando éste es violado, sino en muchas ocasiones se recurre al Derecho Procesal del Trabajo para realizar actos que no tienen relación alguna con violaciones al Derecho Sustantivo, como son algunos casos en que se usan los procedimientos especiales que señala la Ley Federal del Trabajo.

En un artículo periodístico publicado en el periódico Excelsior, el Maestro Mario De La Cueva hace una relación de lo que para él es el Derecho Procesal del Trabajo, indicando al respecto: "Por otra parte, en la solución de los conflictos colectivos económicos en los que se trata de crear las normas para las realizaciones Obrero-Patronales futuras, las Juntas deben procurar la armonía entre los derechos del trabajo y los del capital, estableciendo un equilibrio cuya base sea también la justicia social". En conclusión y extrayéndola de la definición general del Estatuto Laboral, ofrecemos la definición siguiente:

"El Derecho Procesal del Trabajo es el ordenamiento que permite a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolver los conflictos entre el trabajo y el capital

en armonía con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo".⁵

La definición que da el Maestro Mario De La Cueva, parte del supuesto del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos; así partiendo de esta definición de este artículo, llega a la conclusión de que el Proceso de Trabajo permite resolver los conflictos en armonía con la naturaleza y fines del derecho del trabajo. En mi opinión de esta definición: parte del supuesto de que sólo hay conflictos entre el trabajo y el capital sin ver, de que en muchas ocasiones existen conflictos entre grupos que pertenecen al trabajo, como lo es el caso de los conflictos intersindicales y el de los trabajadores que pelean por cuestiones de carácter escalafonario.

El Maestro Alberto Trueba Urbina desde el año de 1941, cita a LUIGI DE LITALA y considera que el "Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actualización del Derecho del Trabajo y que disciplinan la actividad del Juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo".⁶

Así mismo, el Maestro Alberto Trueba Urbina cita a NICOLA JAÉGER, quien considera que el "Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del Juez y de sus Auxiliares en el Proceso Individual, Colectivo e Intersindical no Colectivo del trabajo".⁷

5 Doctor Mario de la Cueva. Artículo publicado en el periódico Excélsior. México, D. F. 15 de junio de 1971.

6 Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Teoría Integral. Editorial Porrúa, S.A. México, 1971. Pág. 74.

7 Idem.

Las dos definiciones que hemos citado son definiciones que no van de acuerdo al Derecho Procesal mexicano, puesto que señalan como instructor del procedimiento al Juez, etapa que fue superada en nuestro Derecho a partir del año de 1917 y que se establecieron Tribunales con Jurisdicción Social llamados Juntas de Conciliación y Arbitraje, con lo cual dichas definiciones carecen de validez para nuestra disciplina.

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

b).—SU CARACTER SOCIAL

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

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

El Artículo 123 es el resultado de las discusiones que en el seno del Congreso Constituyente se llevaron a cabo, cuando se procedió a la discusión de los Artículos 4o. y 5o. Constitucionales.

Había pequeños grupos que se horrorizaban de que la Constitución pareciera como un Cristo con pistolas, en tanto que otros consideraban que si Cristo hubiera traído las pistolas no lo hubieran crucificado.

En esta forma se rompió la tradición de las Cons-

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

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

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

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

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

El hecho de que se crearan Tribunales de Jurisdicción Social da lugar a la creación de un estatuto jurídico protector de la clase trabajadora. Gracias a ello los trabajadores dejaron de concurrir ante jueces que si bien es cierto que son imparciales, también lo es que tenían que someterse a un procedimiento civil lleno de formalidades y de recovecos legales en que eran fáciles presas de los abogados patronales.

En la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de aplicar una Ley eminentemente protectora de los trabajadores, según se desprende en los Artículos 6 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, sobre todo este último que establece que en la interpretación de las Normas de Trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Del contenido de esta norma, que es la que las Juntas tienen que tomar en consideración al momento de dictar un laudo, significa que deben siempre de proteger al trabajador, dada la diferencia que existe entre patronos y trabajadores.

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

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

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

El objeto de todo el procedimiento laboral debe ser, el obtener el equilibrio entre los factores de la producción en la realización de la justicia social, entendiendo por justicia social en el intervencionismo del Estado, con tendencia propensa al reconocimiento de ciertas reivindicaciones de los trabajadores, pero sin destrucción de las bases capitalistas de la sociedad burguesa, según la define GUILLERMO CABANELLAS en su Diccionario del Derecho Usual, aplicándola para el liberalismo sincero o progresivo.⁸

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

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

8 Cabanellas Guillermo. "Diccionario de Derecho Usual". Bibliográfica Omeba. 1968. Pág. 482.

Utilidades, tendiendo estas tres últimas a recuperar la plusvalía que el capital ha desposeído al trabajador durante años de explotación.

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

c).—LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

Eduardo Pallares, en su Diccionario Derecho Procesal Civil, da diversas definiciones de lo que significa la palabra PARTE. Escriche, dice que es parte cualquiera de los litigantes, sea el demandante o el demandado. La Enciclopedia Espasa, dice que PARTE es la persona interesada en un juicio y que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí misma o por medio de otras, que la representen real o presuntivamente. Caravantes, dice que por Litigantes se entiende las personas interesadas que controvierten sus derechos respectivos ante la Autoridad Judicial. Para Chiovenda, PARTE es cualquiera que solicite del Organó Jurisdiccional, la actuación de la Ley; y lo mismo debe decirse respecto de la persona frente a la que se pida dicha aplicación. Para Carnelutti el concepto de PARTE no se refiere a las personas que intervienen en un proceso, sino a la posición que tienen en él.⁹

Para Cabanellas, "PARTE es cada una de las personas que por voluntad, intereses o determinación legal intervienen en un acto jurídico plural", según dice en su Diccionario de Derecho Usual.

De estas ideas se desprende que es parte de un juicio, toda persona que en una forma u otra concurre al

9 Pallares Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Editorial Porrúa. México 1970. Pág. 588.

mismo, pudiendo pararle perjuicio la resolución que se dicte, sea incidental o de fondo.

Uno de los fines de la Ley Federal del Trabajo es el de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patronos, de lo cual podría derivarse el principio de que en la mayoría de las contiendas obrero-patronales las partes son respectivamente trabajadores y patronos y en más del 90% de los casos el trabajador es parte actora y el patrón es la parte demandada.

No todos los conflictos en materia obrera son entre trabajadores contra patronos, sino que también hay conflictos entre trabajadores contra trabajadores, trabajadores contra sindicatos y entre sindicatos.

Para poder decir quién es parte en un conflicto, debemos analizar el carácter con el que intervienen al mismo.

El Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece que las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos, de donde podría derivarse el principio de que es PARTE, aquél que hace peticiones concretas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando la resolución que se dicte sea incidental o de fondo, resuelva en plenitud de Jurisdicción el problema planteado.

Para poder determinar las clases de PARTE que intervienen en un conflicto Obrero-Patronal, debemos atender a la naturaleza del mismo.

CAPITULO II

LA FIJACION DE LA LITIS EN MATERIA LABORAL

- 1.—Concepto de Litis.
- 2.—Formas en que se integra la litis en materia laboral:
 - a) Cuando concurren las partes a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones,
 - b) Cuando únicamente concurre el acto a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

1.—CONCEPTO DE LITIS

Para Guillermo Cabanellas, Litis es sinónimo de pleito, causa, lite, diciendo que es una voz latina que se conserva como tecnicismo jurídico incorporado al Español.¹

Para Eduardo Pallares, Litis es un sinónimo de litigio en una de sus acepciones, es el conflicto de intereses jurídicos calificados entre dos o más personas, respecto de algún bien o conjunto de bienes, significando también las cuestiones de hecho y de derecho que las partes someten al conocimiento y decisión del Juez, señalando Pallares que en ese sentido es como lo interpreta el Código de Procedimientos Civiles.

La Jurisprudencia definida de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente a los años 1955 a 1963, ha establecido en las jurisprudencias números 730, 803, 804, 805, 806 que literalmente dicen:

730 FIJACION DE LA LITIS. Debe hacerse de acuerdo con las manifestaciones de las partes en conflicto.— Si un trabajador alega que fue despedido y por ello reclama el pago de salarios caídos, pero se demuestra en las actuaciones del juicio laboral, que se le reinstaló posteriormente y para resarcirlo de los perjuicios eco-

¹ Guillermo Cabanellas, Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, Sexta Edición, Pág. 579, Bibliográfica Omeba.

nómicos que se le hubieran seguido, y que dicha reinstalación se llevó a cabo en un puesto de categoría superior y con mucho mayor salario que el percibido anteriormente, aún cuando no se hayan desistido de la acción respectiva, es indudable que existió acuerdo entre él y la demandada para dejar sin efecto la reclamación, y en la especie así figura en un acta levantada al respecto a virtud de la cual fue reinstalado en las condiciones antes expresadas.

En tal virtud la condena de la Junta por el pago de salarios caídos resulta contraria al resultado de las pruebas aportadas, ya que la contestación a la demanda se recibió a las circunstancias antes apuntadas, mismas que fueron demostradas y por lo tanto no pudo variar los términos en que quedó fijada la controversia.

Directo 6914/1960. Unión Nacional de Crédito de Productores de Plátano Tabasco. Resuelto el 26 de junio de 1961, por unanimidad de 4 votos. Ponente el Sr. Mtro. Carvajal.—Srio. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca. 4a. Sala.—Boletín 1961, Pág. 418.²

803 LITIS CONTESTATIO ANTE LAS JUNTAS.

De acuerdo con el Art. 518 de la Ley Federal del Trabajo, es en la audiencia de arbitraje donde se fijan los puntos de la contestación de la demanda; por lo que si el actor la amplía en dicha audiencia, es evidente que su demanda comprende no sólo los puntos reclamados en el escrito inicial, sino también los que se reclaman en la audiencia de demanda y excepciones.

Tomo XLI — The Cananea Consolidated
Copper, Co., S. A. 3081

2. Ediciones Mayo, Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de 1955-1963, Laboral 4a. Sala, Pág. 225, 1965.

Tomo XLIII — Campoamor Luis G. de	3333
Tomo XLIV — Cía. Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S. A.	3576
Tomo XLV — Cía. Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S. A.	740
Tomo XLVI — FF. CC. Nac. de México . . .	3113

JURISPRUDENCIA 104 (Quinta Epoca), Página 109, Sección Primera, Volumen 4a. SALA.—Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (apéndice al tomo CXVIII), se publicó con el mismo título, No. 668, Pág. 1206.³

804 LITIS, FIJACION DE LA.

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

Amparo directo 5678/1956 — Armando de Dios Hernández. Unanimidad de 5 votos. Vol. V, Pág. 66.

Amparo directo 1243/1959 — Zeus, S. A. Unanimidad de 5 votos. Vol. XXVII, Pág. 28.

Amparo directo 7014/1958 — Roberto García Díaz. Unanimidad de 4 votos. Vol. XXVIII, Pág. 125.

Amparo directo 1747/1960 — Maquinaria Búfalo, S. A. Unanimidad de 4 votos. Vol. XLIII, Pág. 33.

Amparo directo 3270/1956 — Francisco Hernán-

³ Jurisprudencia 1917-1965 y Tesis sobresalientes 1955-1965, Actualización I Laboral, Ediciones Mayo, Pág. 373, 1968.

dez Rizo. Unanimidad de 5 votos. Vol. LXXIX,
Pág. 22.

JURISPRUDENCIA 105 (Sexta Epoca), Página 110, Sección Primera, Volumen 4a. Sala.—Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965.⁴

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

Amparo directo 6340/1961. C. Secretario de Educación Pública. Noviembre 16 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen LXXXIX, Quinta Parte, Pág. 18.⁵

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

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

3a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen LXXIX, Cuarta Parte, Pág. 45.⁶

807 LITIS LABORAL, QUE ELEMENTOS INTE-

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

5 Idem.

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

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

Directo 8444/1963. Rodolfo Guerrero Martínez. Resuelto el 10. de julio de 1964, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Carvajal. Srio. Lic. Roberto Torres Herrera.

4a. SALA.—Boletín 1964, Pág. 472.⁷

De todos estos conceptos vemos que la Litis consiste en fijar con precisión los puntos sobre los cuales debe en última instancia resolver el juzgador.

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

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

Por consiguiente la Litis se integra solamente respecto de los hechos sobre los cuales se ha planteado una controversia y, no sobre los hechos que han sido consentidos, ya sea tácita o expresamente.

7 Idem.

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

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

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

Para que la Litis pueda fijarse en un procedimiento, el trabajador en su demanda debe señalar con toda precisión el salario que percibía, los datos necesarios para la identificación de su patrón, o sea, su domicilio y la actividad a la que se dedica, indicando la acción que está deduciendo, señalando dentro de los hechos constitutivos de su acción todas las circunstancias relativas al hecho preciso que dió nacimiento a la misma; así como los antecedentes necesarios, debiendo establecer por consiguiente la fecha en que ingresó a trabajar, su último puesto o categoría, su último horario, su último salario, su último calendario, así como también señalar las circunstancias de forma, lugar y tiempo en que fue despedido, en que sufrió el riesgo de trabajo o el relativo a la acción que pretende ejercitar en contra del demandado. El demandado o demandados deben y están obliga-

dos a contestar hecho por hecho respecto de los planteados, además están obligados a precisar los hechos fundatorios de sus excepciones, puesto que todo el juicio o procedimiento va a girar alrededor de ellos, y las pruebas que ofrezcan deben estar íntimamente relacionadas con los mismos, puesto que el probar acciones o excepciones no deducidas oportunamente en el juicio son irrelevantes, puesto que ya no surten ningún efecto.

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

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

- A).—Cuando concurren las partes a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.
- B).—Cuando únicamente concurre el actor a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.
- C).—Cuando únicamente concurre el demandado a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

Esta clasificación se basa en el contenido de los Artículos 753, 754 y 755 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación explicamos:

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

En este caso la litis se integra en los términos del Artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones IV, V y VI que literalmente establecen lo siguiente:
ARTÍCULO 753. La audiencia a que se refiere el artícu-

lo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

IV.—El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones;

V.—En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en los términos del artículo siguiente;

VI.—Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente; y

Este artículo da los elementos necesarios para la fijación de la litis, obligando al actor a precisar los puntos petitorios y sus fundamentos, obligándolo a señalar

el monto de su salario diario o las bases para fijarlo si reclama el pago de salarios o indemnizaciones, lo cual ocurre en la mayoría de los casos, estableciendo para el demandado la obligación de referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, de los cuales puede asumir cuatro conductas.

I.—Afirmándolos, es decir, consintiéndolos expresamente.

II.—Negándolos cuando simple y sencillamente diga que los hechos nunca se realizaron.

III.—Expresando los que ignore, siempre que no sean propios, puesto que si el actor le imputa la comisión de un hecho lo debe afirmar, negar o decir la forma en que ocurrió, pero nunca dejará de contestarlos, ya que su silencio tendrá por contestado el hecho en sentido afirmativo; y

IV.—Refiriéndolos como crea que tuvieron lugar, o sea, desvirtuará el hecho diciendo la forma como ocurrió el mismo según su propia y particular opinión.

Cada una de estas formas de contestar la demanda, será en forma precisa, puesto que si algún punto de la demanda se deja de contestar por disposición expresa de la Ley, se considera ese hecho confesado tácitamente y en relación al mismo no se admitirá prueba en contrario, lo cual es lógico y congruente, puesto que los hechos confesados al contestar la demanda quedan relevados de prueba, así sea esta confesión expresa o tácita, por lo cual consideramos que la observación que hace respecto de la misma el Lic. Francisco Breña Garduño y el Dr. Baltazar Cavazos Flores, de que "la Fracción V del Artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo puede ser violatoria de la Constitución Política, al establecer que no se admitirá prueba en contrario en relación con los hechos sobre los cuales el demandado no suscite expresa-

mente controversia".⁸

Es infundado lo anterior si tomamos en consideración de que para la fijación de la litis es sumamente importante que todos los hechos se controviertan para dejar cerrada la misma, ya que admitir pruebas sobre hechos no controvertidos dejaría en estado de indefensión al actor porque éste no estaría en aptitud de defenderse, al no haber sido contestado determinado hecho, quedando en esta forma facultado el demandado para subsanar las omisiones que su incuria o su impericia provocaron, por eso consideramos que es correcta la fracción que se comenta al establecer que el silencio equivale a la confesión tácita de los hechos.

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

Cuando se niegan los puntos de derecho se entiende que se confiesa los hechos, caso en el cual la controversia queda limitada a un mero punto de Derecho.

8 Pág. 494 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada, Edición 1970.

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

La litis queda siempre integrada hasta el momento en que se entra al período de Demanda y Excepciones, lo que significa que el escrito por medio del cual se plantea la reclamación o queja no es parte de la litis sino hasta que dicho escrito sea ratificado dentro de la audiencia antes citada, es decir de Demanda y Excepciones, toda vez que pasado el período de Conciliación, el actor basado aún en los mismos hechos puede intentar acciones nuevas o distintas a las que hacía referencia en su escrito de demanda o querrela; en efecto, una persona en su escrito de demanda dice reclamar la acción de reinstalación, pero al llegar a la audiencia de demanda pretende intentar la acción de indemnización, la audiencia se suspende y se debe señalar día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, ya en esta segunda audiencia el actor no puede intentar alguna nueva acción, por lo que concluimos que la litis se fija mediante el escrito que sea ratificado en la audiencia de Demanda y Excepciones, o en su caso en la exposición de las reclamaciones que se haga en la audiencia antes citada, pero nunca se integra con los escritos presentados y no ratificados, ni por lo asentado en la audiencia de Conciliación.

Observamos que la Fracción IV del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones"; lo cual consideramos que adolece de un defecto, toda vez que si hasta la audiencia de Demanda y Excepciones se llega a integrar la litis y por consiguiente se

ejercitan las acciones consideramos que en el escrito inicial de Demanda nunca se ejercita ninguna acción.

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

B).—Cuando únicamente concurre el actor a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

Este caso está previsto en el Artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo que establece literalmente lo siguiente:

Artículo 755. El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Así vemos que la litis queda integrada con el escrito de demanda pero debidamente ratificado por el actor y por la otra parte la presunción de que son ciertos los hechos de la demanda, salvo prueba en contrario, siendo comentado acremente este artículo por el Maestro Alberto Trueba Urbina; y que literalmente dice:

Comentario: “La teoría de la prueba en contrario la explicamos como sanción impuesta al demandado por su contumacia, constriéndolo a comprobar la inexistencia de la relación laboral o vínculo contractual; pero la norma procesal que se comenta no sólo reafirma el principio de “igualdad procesal” contrariando el espíritu y normas del artículo 123 Constitucional, sino que desvirtúa la prueba en contrario en el juicio laboral con cierta tendencia bondadosa para con el patrón (rompiendo el

legislador su propia teoría de la paridad procesal) al comprender dentro de la prueba en contrario la comprobación de que no existió el despido, lo que equivale a oponer la clásica excepción de sine actione agis y no sería remoto para favorecer al patrón, que la jurisprudencia, solidarizándose con el legislador, admitiera el ofrecimiento del trabajo en la audiencia de pruebas, a fin de establecer la presunción jurídica de que no existió el despido; lo mismo ocurriría con la comprobación de que no son ciertos los hechos de la demanda. Vamos de mal en peor. Se impone el principio de paridad procesal en perjuicio del obrero y el de desigualdad procesal en favor del patrón”.

Que quede constancia en esta nota de nuestro repudio al principio de paridad procesal en el juicio de trabajo: es no sólo contrarrevolucionario, sino brutal, establecer en una ley que son iguales el trabajador y el empresario en el proceso, cuando que son notoriamente desiguales en la vida. La bilateralidad de las partes sólo es admisible entre banqueros o industriales.⁹

La jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho en su tesis jurisprudencial número 357 literalmente lo siguiente:

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

Las pruebas que pueden rendir el demandado en el caso en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben referirse a excepciones

⁹ Nueva Ley Federal del Trabajo de Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1970, Pág. 342.

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

Tomo XCVII — Artex E. de R. L. 74

Tomo CXIV — María de Jesús Cisneros 20

Directo 2544/52.—Balneario Agua Azul, S. A. Enero 12 de 1953.

Directo 6081/51. Luis Elizalde Orellana. Marzo 5 de 1953.

Directo 4671/53. Roberto Bernal Gómez. Abril 7 de 1954.

JURISPRUDENCIA No. 357. Apéndice al tomo CXVIII, Pág. 670.¹⁰

Ahora bien, consideramos que los tres puntos sobre los cuales debe rendir pruebas en contrario el demandado que se haya constituido en rebeldía o en sentido afirmativo, son los siguientes:

¹⁰ Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de 1955-1963, Laboral 4a. Sala, Ediciones Mayo, 1965, Pág. 141.

I.—Demostrar que el actor no era trabajador.

II.—Que no existió el despido.

III.—Que no son ciertos los hechos de la demanda.

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

La rebeldía o sentido afirmativo por no contestar el demandado la demanda, no debe sancionarse con un laudo inmediato, sino que el rebelde debe tener derecho a defenderse en cumplimiento a lo establecido por los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por ello debemos considerar acertada la jurisprudencia emanada de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Además el hecho de que se deje de contestar la demanda no implica que se tenga comprobadas las acciones intentadas, sino que únicamente se tienen por ciertos los hechos de la demanda, lo cual en un caso dado puede dar lugar a laudos absolutorios, como por ejemplo: podría ser el caso del que demanda su reinstalación al trabajo que venía desempeñando y en su propia demanda confiesa haber sido despedido por faltar cinco

veces en un período de treinta días, aceptando en su propia demanda las faltas de asistencia a su trabajo en las cuales incurrió, caso en el que forzosamente la Junta debe dictar laudo absolutorio a favor del demandado.

C).—Cuando únicamente concurre el demandado a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

Este tercer caso está previsto en el Artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo y que literalmente establece:

ARTICULO 754. Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Aquí la litis se integra con el escrito que presentó el actor, en el cual se tiene por ratificado tácitamente, sin que en este caso se pueda variar la acción intentada en audiencia posterior, integrándose la litis con la contestación que a la demanda haga el compareciente, es decir el demandado. La litis se integra sin necesidad de que haya réplica o dúplica, siendo obscura la Ley al no señalar qué pasa respecto de los hechos fundatorios de las excepciones del demandado, toda vez que la propia ley no dice si se tienen o no por confesados dichos hechos. Ante el silencio de la ley y de acuerdo con el Artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que literalmente establece lo siguiente:

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

Por lo cual consideramos que los hechos fundato-

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

CAPITULO III

EXCEPCIONES MAS FRECUENTES EN MATERIA LABORAL

1.—Excepciones de previo y especial pronunciamiento:

- a) La falta de personalidad; y
- b) La de incompetencia por declinatoria.

2.—Excepciones perentorias:

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

3.—Las Defensas:

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

EXCEPCIONES MAS FRECUENTES EN MATERIA LABORAL

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

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

Se define concretamente la excepción en sentido propio o substancial, como una particular forma de

¹ Chiovenda, principios, volumen 1, Pág. 515.

defensa que consiste en un contraderecho encaminado a impugnar y a anular el derecho de la acción.²

Para Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual, dice: "que la excepción en el Derecho Procesal, es el título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor, citando varios ejemplos, tales como, el haber sido juzgado el caso, el estar pagada la deuda, el haber prescrito la acción, el no ser la persona contra la cual pretende demandarse".

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

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

En el Diccionario Hispánico Universal, excepción es: el motivo jurídico que el demandado alega para hacer ineficaz la acción del demandante.³

De todos estos conceptos llegamos a la conclusión de que la excepción es lo contrario a la acción y que mediante ella el demandado pretende destruir las pre-

2 Chiovenda, Sulla eccezione, Rivista di Diritto Processale Civile, Vol. IV, Parte I, Pág. 135.

3 Diccionario Hispánico Universal, Enciclopedia Ilustrada. Tomo Primero, México, W. M. Jackson, Inc. Editores, 1960, Pág. 632.

tensiones que el actor deduce en juicio, ya sea mediante la negativa expresa de ese derecho o mediante la formulación de hechos opuestos y contrarios.

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

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

a) Excepciones dilatorias.—Que son aquéllas cuyo objeto es la de aplazar en forma indefinida el ejercicio de la acción, sin referirse para nada al fondo de la misma. En nuestra disciplina sólo tenemos como excepciones dilatorias la falta de personalidad en el representante del actor y la de incompetencia por declinatoria.

b) Excepciones perentorias.—Son aquéllas que tienen por objeto destruir las pretensiones del actor, atacando la esencia de las mismas, es de hacerse notar que la mayor parte de las excepciones perentorias tienen su fundamento legal en el Derecho Sustantivo, en tanto que las excepciones dilatorias tienen su fundamento legal en las normas de Derecho adjetivas. En efecto, la falta de personalidad y la de incompetencia derivan de normas procesales, en cambio las excepciones perentorias derivan de la regla general, en el Derecho Sustantivo, por ejemplo, el despido por causa justificada, la de pago, la de prescripción, etc.

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

las de pago, la de obscuridad en la demanda, la de prescripción, la de cosa juzgada, la de abandono de trabajo y las excepciones derivadas de la propia Ley Federal del Trabajo y que no se encuentran contenidas dentro de las causas de rescisión de la relación laboral del Artículo 47 de nuestro Ordenamiento Laboral y las excepciones derivadas del contrato de trabajo.

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

La sine actione agis, no es otra cosa más que la simple negación del Derecho ejercitado, cuyo efecto jurídico, solamente puede consistir en lo que generalmente se produce la negación de la demanda, o sea, el arrojar la carga de la prueba al actor y en obligar al Juez a examinar todos los elementos constitutivos de la acción. Por consiguiente, al hacer el análisis de la carga de la prueba tomaremos en consideración la anterior Jurisprudencia.

1.—EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

Ya dijimos que las excepciones de previo y especial pronunciamiento son aquéllas que tienen por objeto aplazar o dilatar el ejercicio de la acción, por causas que no

afectan al fondo de ella y que no se pueden prejuzgar. Para los efectos de este estudio reconocemos que en materia laboral sólo existen como excepciones de previo y especial pronunciamiento, la de falta de personalidad y la de incompetencia.

Es de observar que en el Derecho Procesal Civil se reconocen como excepciones las que enumera el Artículo 35 del citado precepto y que literalmente dice:

DE LAS EXCEPCIONES

Art. 35. Son excepciones dilatorias las siguientes:

- I. La incompetencia del juez;
- II. La litispendencia;
- III. La conexidad de la causa;
- IV. La falta de personalidad o de capacidad en el actor;
- V. La falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que esté sujeta la acción intentada;
- VI.—La división;
- VII. La excusión;
- VIII. Las demás a que dieren ese carácter las leyes.

Encontramos que se dividen en ocho grupos de los cuales sólo encontramos dos en materia laboral y que son la de Incompetencia y la de Falta de Personalidad, no habiendo las restantes excepciones, ya que la litispendencia y la conexidad de la causa en materia obrera existe lo que se denomina incidente de Acumulación y que se encuentra regulado por el Art. 724 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

ARTICULO 724. Admitida por una Junta una de-

manda para la resolución de un conflicto de trabajo, no podrá presentarse una nueva demanda sobre esa controversia ante la misma u otra Junta, en tanto no se haya dictado el laudo. Si no obstante esta prohibición se da entrada a otra demanda, procederá la acumulación, la que deberá solicitarse ante la Junta que conozca del segundo juicio. La Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir sus pruebas, dictará resolución. Si la Junta resuelve que el segundo juicio debe acumularse al primero, remitirá el expediente a la Junta que conozca de éste. El incidente se tramitará por cuerda separada.

Las actuaciones del segundo juicio no producirán efecto alguno.

Las restantes excepciones dilatorias o de previo y especial pronunciamiento que regula el Artículo 35 del Código de Procedimientos Civiles, no pueden tener cabida en nuestra disciplina debido a que derivan de modalidades en las obligaciones que sólo pueden existir en el Derecho Civil, puesto que las normas de trabajo son de estricta observancia.

A.—Excepción de Falta de Personalidad en la Parte Actora.

El Artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo, establece los requisitos y las modalidades de la forma y términos en que se puede acreditar la personalidad.

Dicho dispositivo establece literalmente lo siguiente:

ARTICULO 709. La personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que la rijan, salvo las modificaciones siguientes:

I. Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, pueden otorgar poder ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje del

lugar de su residencia, para que sean representados ante cualquier autoridad del trabajo. La personalidad se acreditará con la copia certificada correspondiente;

II. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato; y

III. Las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin sujetarse a las normas legales, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada.

A nuestro juicio dicha norma contiene una pequeña falla de carácter técnico, al referirse a que las Juntas no necesitan sujetarse "a las normas legales", lo cual es un absurdo puesto que todas las normas jurídicas son legales, lo que ocurre es que el Legislador quiso decir normas de Derecho Común.

Este Artículo recoge textualmente la Jurisprudencia Número 110, donde se establece con toda claridad de que no hay la necesidad en materia de trabajo de sujetarse al Derecho Común.

JURISPRUDENCIA: 761.—La parte final del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a los tribunales obreros para tener por acreditada la personalidad de los litigantes, sin sujetarse al derecho común, siempre que de los documentos exhibidos, se llegue al conocimiento de que, efectivamente, representan a la persona interesada.

TOMO	PAGS.
XXX.—FF. CC. NN. de México.	1877
XXXVII.—Sarmiento, Antonio y coag.	966

XL.—Cía. Real del Monte y Pachuca, S. A.	2013
XLVI.—Carballido Vda. de Casas, Aurora.	4158
XLVI.—United Sugar Companies.	4200 ⁴

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

Uno de los problemas que más se planteaba en la práctica, era el relativo a que frecuentemente el trabajador equivocaba el nombre o razón social de su patrón, lo que dió lugar en que indebidamente se opusiera la excepción de falta de personalidad en el demandado, que no es otra cosa más que el nombre equivocado de la excepción consistente en la falta de legitimación pasiva para dar cumplimiento a las prestaciones reclamadas por el actor, lo que dió lugar a una acertada modificación que en la Ley Federal del Trabajo vigente se establece en su Artículo 686 y que literalmente dice:

ARTICULO 686. Cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o la razón social de la empresa, deberán precisar en su escrito inicial la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, por lo menos.

El citado Artículo recoge el contenido de la Jurisprudencia que literalmente dice:

JURISPRUDENCIA: El trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y se

⁴ Ley Federal del Trabajo de Lic. José I. Herrasti, Editorial Patria, S. A., México, 1971, Pág. 378.

desarrolla objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter.

TOMO	PAGS.
XLIX.—José Arroyo Arce.	59
XLIX.—Salvador Guzmán Ramírez	48
LXXI.—Homero Caso de León.	14
LXXIII.—Rodolfo Hernández Montañez.	22
XC.—Alberto Salas Dávila.	35 ^o

La excepción de falta de personalidad no se puede oponer al que concurre a un juicio por su propio derecho, sino sólo al que concurre a juicio en representación de otra persona, ya sea ésta física o moral.

Es muy frecuente que los litigantes confundan la excepción de falta de personalidad, con la excepción de falta de legitimación activa en el actor, o falta de legitimación pasiva del demandado. En el párrafo anterior vimos cómo se subsanó por la Ley el problema que se planteara de las excepciones de falta de personalidad, que no eran otra cosa mas que problemas relacionados con la legitimación del demandado para cumplir con las pretensiones del actor.

La excepción de falta de personalidad en el representante del actor se hace consistir en que el documento con el cual se pretende acreditar la personalidad no reúne los requisitos que establece el Artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo y que pueden ser la omisión de la fir-

5 Ley Federal del Trabajo de Lic. José I. Herrasti, Editorial Patria, S. A., México, 1971, Pág. 370.

ma del que otorga el poder, la omisión de la copia certificada correspondiente mediante la cual se acredite la facultad para otorgar poderes, o que los documentos exhibidos por su estado material sean ininteligibles y en general cuando del documento exhibido no se desprenda una relación entre el interesado y la persona que dice representarlo.

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

El propósito de la excepción de falta de personalidad, es de obtener la nulidad de todo el procedimiento y de forzar al actor a que presente nuevamente su demanda y en esta forma buscar que opere la prescripción, dado lo perentorio del Derecho para demandar en nuestra disciplina.

B.—La de Incompetencia.

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

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

- 1.—En razón al territorio; tomando en considera-

ción para ello la división territorial que da competencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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

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

En razón al territorio, tenemos que la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 731 lo siguiente:

ARTICULO 731. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

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

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

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios. Si éstos se prestaron en varios lugares, la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado;

III. En los conflictos colectivos, la Junta del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Si se trata de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo; y

V. En los conflictos entre patrones y trabajadores entre sí, la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado.

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

El inciso b en razón a las características particulares respecto de las actividades de los patrones, tenemos que el Artículo 123 Constitucional hace mención en su Fracción XXXI de la competencia de las Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y que literalmente dice:

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

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

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades del Estado, en sus respectivas Jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en asuntos relativos a la Industria Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Minería, Petroquímica, Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más

de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

La forma y términos en que debe promoverse la excepción de incompetencia se encuentra prevista en los Artículos 732 a 737 de la Ley Federal del Trabajo y que literalmente establecen lo siguiente:

ARTICULO 732. No se considera excepción de incompetencia, la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo.

ARTICULO 733. Las cuestiones de competencia pueden promoverse únicamente por declinatoria.

ARTICULO 734. La declinatoria debe oponerse en la audiencia de demanda y excepciones, como excepción de previo y especial pronunciamiento. La Junta después de oír al actor y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de competencia, dictará resolución.

ARTICULO 735. La Junta debe declararse incompetente en cualquier estado de proceso, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. La Junta, antes de dictar resolución, citará a las partes, dentro de un término de cinco días, a una audiencia de pruebas y alegatos.

ARTICULO 736. Cuando una Junta Especial advierta que el conflicto de que conoce es de la competencia de otra Junta Especial, citará a las partes a una audiencia de pruebas y alegatos y dictará resolución dentro de un término de tres días.

Si se declara incompetente remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta, al recibir el expediente, se declara a su vez incompetente, lo remitirá al Pleno, para que éste determine cuál es la

Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

ARTICULO 737. Es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo lo dispuesto en el artículo anterior y en el 458, fracción V.

En la última parte de la Fracción V del artículo 753 se establece:

ARTICULO 753. La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en los términos del artículo siguiente.

El Dictamen consideró que era necesario obligar al demandado a contestar bajo pena de contumacia, aún en el caso de que promoviera una incompetencia y dicha iniciativa consideró en el aspecto relacionado a las cuestiones de competencia que se promoviera únicamente por declinatoria, considerando que: "...los conflictos de trabajo deben resolverse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en consecuencia, no existe razón para hacer intervenir a otra autoridad en la tramitación de un negocio de trabajo; además, la inhibitoria, promovida ante las autoridades judiciales, no plantea una cuestión de competencia, sino una relativa a la naturaleza de las relaciones, lo cual acaba de decirse, equivale a la negociación del derecho aducido por el actor ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésto es, cae dentro de la norma consignada en el artículo anterior, según la cual, la defensa consistente en la inexistencia de la relación

de trabajo, no es una excepción de incompetencia".⁶

La norma que se establece en el artículo 733 de la Ley Federal del Trabajo vigente fue sumamente aplaudida al limitar las cuestiones de competencia, por lo que se refiere a su trámite por declinatoria, toda vez que en esta forma se evita que las personas demandas manifiesten al contestar su demanda que se trata de un asunto civil; y promuevan ante un Juzgado de esa naturaleza una inhibitoria a sabiendas de que si se declara procedente la misma se ha prejuzgado sobre el fondo del negocio, por lo que el artículo 732 del ordenamiento antes citado, deja establecida la competencia de la Junta de Conciliación correspondiente, quien debe resolver en todos los casos si el negocio que le fue planteado deriva de un conflicto laboral o de un negocio de otra naturaleza.

La declinatoria de competencia se hace al momento de iniciar la audiencia de demanda y excepciones, en cuanto se le dé el uso de la palabra a la parte demandada éste deberá indicar las causas o motivos por los cuales pide la declinatoria de competencia y señalará la Junta de Conciliación y Arbitraje que considere competente, debiendo inmediatamente producir su contestación a la demanda en el principal, toda vez que si la declinatoria es declarada no procedente y no produjo su contestación a la demanda la misma se tendrá contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, tal y como lo establece el Artículo 754 de la Ley de la materia. Con suspensión al procedimiento, la Junta señalará fecha para la celebración de una audiencia incidental en que las partes ofrecerán pruebas que tengan relativas a la excepción de incompetencia, sosteniendo cada uno de ellos lo

6 Ley Federal del Trabajo de Lic. José I. Herrasti, Editorial Patria, S.A., México, 1971, Pág. 387.

que a su derecho convenga, sin necesidad de alegar, la Junta dictará la resolución que corresponda.

En materia laboral existe el principio de que todo lo actuado ante Juez incompetente es nulo, declaración que incluso debe ser de oficio, cuando existan en el expediente causas que así lo justifiquen, en cuyo caso la Junta citará a las partes a una audiencia de pruebas que se celebrará dentro de los cinco días siguientes; una vez celebrada la misma, dentro de los tres días siguientes dictará la resolución que corresponda. Las partes únicamente podrán ofrecer pruebas respecto de los datos que según la Junta sean muestra de la incompetencia planteada.

En caso de que la Junta Especial que recibió los autos se declare a su vez incompetente, será el Pleno quien diga quién es el competente para conocer dichos autos, sujetándose por lo establecido en el Artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo.

2.—EXCEPCIONES PERENTORIAS

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

Todas las excepciones deben tener hechos fundatorios de las mismas, sobre las cuales las partes van a ofrecer y desahogar pruebas.

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

rán sujetos a prueba.

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

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

En nuestra disciplina se admiten las excepciones subsidiarias, o sean aquéllas que se analizan no en forma simultánea sino en forma escalonada, por ejemplo, se pueden oponer las excepciones de pago y subsidiariamente a ésta la de prescripción, esta última para el efecto de que se estudie si se declara improcedente la primera. Las excepciones nunca deben ser contradictorias, puesto que si la acción se intenta en un sentido, la misma no puede dar lugar a dos excepciones que se nulifiquen entre sí mismas, como por ejemplo, que se oponga la excepción de pago y también la defensa de la inexistencia de la relación contractual, lo cual hace imposible demostrar cualquiera de los dos puntos, puesto que no se puede ser trabajador o no trabajador al mismo tiempo.

Las excepciones perentorias más importantes son las siguientes:

A) EL DESPIDO CON CAUSA JUSTIFICADA.— En mi opinión, técnicamente le denominaría Rescisión de la Relación de trabajo, ya que así mismo lo establece la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 46 y que literalmente dice:

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

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

Concluyo que la excepción de despido por causa justificada es lo que equivale a la rescisión de la relación de trabajo por cualquiera de las causas que establece el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, teniendo en esta forma la acción o la excepción el patrón según sea la naturaleza del juicio. Esta excepción debe oponerse precisamente al contestar la demanda y apoyarse en un aviso por escrito en donde se le haga saber al trabajador la causa o motivo por el cual se le rescinde su contrato de trabajo, ello conforme lo dispone el citado Artículo en su parte final, siendo la realidad en la vida práctica ese párrafo letra muerta, lo que hace necesario que se establezca la presunción legal de un despido injustificado por parte del patrón, ya que no le hace saber a su trabajador por escrito la fecha y causa o causas de su rescisión de su contrato de trabajo.

El Artículo 47 literalmente establece lo siguiente:

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

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en

faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

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

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

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del pa-

trón o sin causa justificada;

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

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

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

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

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

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

De la fracción primera del Artículo 47, encontramos que el patrón puede oponer la excepción derivada de la rescisión de la relación laboral con causa justificada por haberlo engañado el trabajador o el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias que atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, esta excepción sólo se opone a los trabajadores de reciente ingreso. Muchos patrones prefabrican esta causa de rescisión, presentando formularios en los cuales se asiente una capacidad de que el trabajador carece, que en su caso también pue-

de incurrir en faltas de probidad. Este sistema lo emplean con el objeto de determinar la capacidad del trabajador, toda vez que en nuestro sistema jurídico no existe el contrato de trabajo a prueba, por lo cual es ésta la salida que han tomado los patrones.

El patrón dispone únicamente de treinta días para rescindir el contrato al trabajador, lo que significa que si un trabajador engañó a su patrón con certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan capacidades, aptitudes o facultades de que carezca, el patrón sólo cuenta con treinta días, en caso de que no ejercite habrá caducado su excepción; aunque en lo particular considero que podría operar la rescisión de contrato de trabajo en lo que se refiere a lo que establece la fracción segunda del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en que el trabajador incurre en faltas de probidad, o en último caso del supuesto que establece la fracción XV del citado Artículo.

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

La fracción IV merece el mismo comentario de las anteriores.

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

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

La fracción IX del mismo artículo se refiere a los trabajadores, a los cuales la empresa les confía los secre-

tos de la fabricación de determinados artículos; en pocas palabras se puede explicar que estos trabajadores deben guardar en secreto lo confiado.

La fracción X comenta cuando el trabajador falta a su trabajo tres veces en un período de treinta días, sin permiso ni justificación por escrito; haciendo la recomendación a los trabajadores de que cuando pidan permiso para faltar a su trabajo lo hagan por escrito, ya que verbalmente no se puede comprobar nada.

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

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

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

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

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

B) EXCEPCION DE PAGO.—Entendemos por pago el cumplimiento de una obligación; en materia la-

boral se ofrece para acreditar que ya se cumplió con la obligación de carácter pecuniario, ya cuantificada y por la cual se ejecutó el trabajo correspondiente.

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

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

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

En lo particular sí considero que sea una excepción, debido a que nunca se niega la acción ni el derecho para ejercerlo, sino que lo que se combate es el mal planteamiento de la demanda, por lo cual la contienda se convierte en un punto de derecho en el cual el juzgador debe analizar si la demanda contiene los elementos necesarios para dictar un laudo condenatorio, pero si se encuentra con la imprecisión que le impide estudiar las cuestiones no planteadas con claridad, el laudo debe ser absolutorio.

La excepción de obscuridad en la demanda debe estar fundada en hechos y el litigante que la oponga

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

Así vemos que la excepción de obscuridad se encuentra reglamentada en el Artículo 753, fracción V de la Ley Federal del Trabajo y que literalmente dice lo siguiente:

ARTICULO 753.—La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

V. En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, afirmandolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

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

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

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

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

ARTICULO 517. Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

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

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

ARTICULO 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

ARTICULO 519. Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los

convenios celebrados ante ellas.

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

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

ARTICULO 521. La prescripción se interrumpe:

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

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

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

ARTICULO 520. La prescripción no puede comenzar ni correr:

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

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

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

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

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

El concepto de prescripción que se usa en la Ley Federal del Trabajo, es un concepto restringido que únicamente se refiere a que con el sólo transcurso del tiempo se libera de obligaciones, ya que en otras disciplinas como lo es en el Derecho Civil, el término prescripción corresponde no solamente a liberarse del cumplimiento de obligaciones, en virtud del término transcurrido, sino también consiste en adquirir derechos, ya sea posesorios o de propiedad respecto de ciertos bienes; figura esta última también conocida como la usucapión. Sin embargo, no hay que dejar de reconocer que en el Derecho, ya sea cualquiera de las ramas, el término prescripción únicamente comprende la liberación de obligaciones.

En principio todas las acciones son prescriptibles, a excepción de aquéllas en las que la Ley dispone expresamente otra cosa, como lo es en el caso concreto, la Jubilación.

E) EXCEPCION DE COSA JUZGADA.—Es aquélla que se hace consistir en que el problema planteado

ya fue resuelto anteriormente, ya sea por esa misma autoridad o por otra cualquiera.

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

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

Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha establecido en la Tesis 329 lo siguiente:

329. COSA JUZGADA EN MATERIA LABORAL.—

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

Directo 2955/1955. Rafael Bustamante y Coag. Mayo 3 de 1957. Unanimidad de 4 votos.

4a. SALA.—Informe 1957, Pág. 19, Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de 1955-1963, Laboral 4a. Sala. Edi. Mayo.⁷

F) EXCEPCION DE ABANDONO DE TRABAJO.
—Esta excepción se hace consistir en que el trabajador sin causa o motivo legal y sin haber para ello intervención del patrón, deja de presentarse a su trabajo en forma definitiva.

El abandono de trabajo es una manifestación de voluntad del trabajador, que con base en el elemento subjetivo deja de cumplir con un contrato perfectamente válido.

El abandono de trabajo equivale a una renuncia tácita del mismo.

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

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

G) EXCEPCIONES DERIVADAS DE LA LEY.

Esta excepción la hacemos consistir en aquélla norma de Derecho Sustantivo que tiene aplicación en un caso concreto y que sirve para destruir la pretensión del actor y que no se encuentra comprendida en ninguno de los supuestos previstos del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

⁷ Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de 1955-1963, Laboral 4a. Sala, Edi. Mayo.

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

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

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

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

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

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

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

Otro de los casos más importantes es el que se refiere al que hace mención la fracción XIV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es aquella que da lugar a la rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y que consiste en la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la realización del trabajo, o sea, que ante la imposibilidad material del trabajador la Ley exime al patrón del contrato de trabajo, facultándolo para que lo rescinda; esta relación

por causas ajenas a lo pactado no es una causa de terminación del contrato de trabajo, sino es una causa de rescisión del mismo.

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

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

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

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

Los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos, pueden ser despedidos por no atender con esmero y cortesía a los clientes de los esta-

blecimientos en donde prestan sus servicios, conforme al artículo 349 de la Ley Federal del Trabajo; otra causa es la relativa al trabajador de confianza y que se establece en el artículo 185 del citado ordenamiento, en que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza.

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

ARTICULO 208. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

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

II. Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación;

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

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

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

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

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

VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo

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

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

ARTICULO 244. Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

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

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

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

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

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

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

cas técnicas;

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

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

Las causas de rescisión de los trabajadores ferroviarios se encuentran preceptuadas en los artículos 254 y 255 de la Ley Federal del Trabajo y que literalmente establecen lo siguiente:

ARTICULO 254. Queda prohibido a los trabajadores:

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

II. El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. El tráfico de drogas enervantes.

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

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

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

Los autotransportistas; se les puede rescindir su contrato de trabajo, conforme a las causales indicadas en el Artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, que literalmente dice:

ARTICULO 264. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

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

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

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

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

Junto al contrato individual de trabajo existe, el contrato colectivo de trabajo que el artículo 386 define diciendo que, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. El contrato colectivo de trabajo debe contener los nombres y domicilios de los contratantes; las empresas y establecimientos que abarque; su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada; las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios y las demás estipulaciones que convenga a las partes.

La ley regula que el Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

El Contrato Ley contendrá los nombres y los domicilios de los sindicatos de los trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención; la entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque, o la expresión de regir en todo el territorio nacional; su duración que no podrá exceder de dos años, las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V y VI de la Ley Federal del Trabajo, que son las relativas a las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios, así como también las demás estipulaciones que convengan a las partes.

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

contrato celebrado.

La excepción más común que existe derivada de un contrato colectivo de trabajo es la que se refiere a las cláusulas de admisión y exclusión sindical, que faculta a la empresa a despedir a un trabajador a petición del sindicato con el cual se haya contratado.

La cláusula de exclusión está facultada en la ley, en el Artículo 395, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo; establece que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

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

3.—LAS DEFENSAS

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

En nuestra disciplina encontramos dos defensas: la llamada excepción *sine actione agis*, que consiste en la negación del derecho del actor y la negativa a la existencia de una relación de trabajo.

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

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

a) LA DEFENSA DE SINE ACTIONE AGIS.

Literalmente significa "demanda sin acción".

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

En nuestro foro se acostumbra mucho oponer esta defensa, aunque se hace con el nombre de excepción.

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

Se debe oponer como lo es, es decir, se debe enunciar diciendo que se opone la defensa consistente en la negativa que se hace del derecho del actor de obtener un laudo favorable, por no ser ciertos los hechos de la demanda en la que se hacen valer las causas por las que se pide la indemnización, o la reinstalación, por no ser aplicable al caso en que se funde dicha demanda.

La negativa del despido indica el reconocimiento de una relación de trabajo si no se niega específicamente el mismo.

2192 SINE ACTIONE AGIS.—No constituye propiamente hablando una excepción, pues la excepción es

una defensa que hace valer el demandado para retardar el curso de la acción o para destruirla, y la alegación de que el actor carece de acción no entra dentro de esa división, *Sine actione agis* no es otra cosa que la simple negación del derecho ejercitado, cuyo efecto jurídico en juicio solamente puede consistir en lo que generalmente produce la negación de la demanda, o sea arrojar la carga de la prueba al actor y obligar al juez a examinar todos los elementos constitutivos de la acción.

Amparo directo 1392/1960 Rafael Yáñez Cortés. Noviembre 18 de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Gabriel García Rojas.

3a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen XLI, Cuarta Parte. Pág. 138.

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

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

3a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen CIV, Cuarta Parte, Pág. 12. Tesis.—que ha sentado precedente.

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

Esta defensa está reconocida en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 732 al establecer que no se considera excepción de incompetencia, la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo.

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

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

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

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

CAPITULO IV

LA CARGA DE LA PRUEBA

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

1.—CONCEPTO DE CARGA DE LA PRUEBA

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

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

ARTICULO 281.—El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

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

ARTICULO 282.—El que niega sólo será obligado a probar:

I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;

II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga en su favor el colitigante;

III. Cuando se desconozca la capacidad;

IV. Cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

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

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

ARTICULO 82. El que niega sólo está obligado a probar:

I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;

II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante; y

III. Cuando se desconozca la capacidad.

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

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

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

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

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

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su Artículo 763 establece que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al

esclarecimiento de la verdad, criticando el Maestro Alberto Trueba Urbina que se haya empleado la palabra "obligadas" por considerar absurdo que se emplee un concepto desechado por la doctrina.

La Ley Federal del Trabajo establece que se deben aportar las pruebas que contribuyan a comprobar los hechos sujetos a debate y que por supuesto, son aquellos en los que quedó debidamente fijada la litis.

El probar los hechos aducidos en una demanda o en una contestación a la demanda no puede ser una obligación por los siguientes motivos: si fuera una obligación traería una sanción correlativa y no existe sanción alguna para aquél que no acredita los hechos que expuso; no puede ser obligación porque las partes son las que deben resolver sus asuntos particulares como mejor les plazca y si una parte considera que no debe aportar pruebas respecto de un hecho, no existe norma alguna que la obligue a hacerlo; pretender que los hechos deben ser probados en forma obligatoria sería tanto como obligar a las dos partes a demostrar que las dos tienen la razón, siendo que si una parte afirma una cosa y la otra lo contrario, es obvio que sólo una de ellas podría probar sus hechos, por lo cual concluimos que las partes no están obligadas a probar sus hechos sin perjuicio de que si desean ganar un juicio, estén obligadas materialmente a probar éstos.

Las teorías modernas aceptan que el probar los hechos es una carga que soportan las partes en un juicio y Carnelutti define a la Carga Procesal: "como los requisitos que establece la ley de ejecutar determinados actos procesales si se desea lograr ciertos efectos legales"; según dice Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, quien agrega que: "la obligación presupone un acreedor que pueda exigir legalmente el cumplimiento de ella, mientras que tratándose de la carga no existe tal acreedor y por tanto, no hay medios

coercitivos para hacerla cumplir. La persona sobre la cual recae es por completo libre de ejecutarla o no ejecutarla”.

Conforme a estas ideas se debe hablar de conciencia de probar y no de obligación de probar.

El Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo establece:

ARTICULO 763. Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad.

Probar los hechos significa que deben acreditarse los hechos sobre los cuales hubo controversia y no sobre los aceptados, ya sea expresa o tácitamente.

Las controversias al quedar fijadas en hechos contradictorios llevan implícita la idea de que sólo una de las partes tiene la razón y en materia laboral es muy difícil que eso no ocurra.

El Maestro Alberto Trueba Urbina critica la deficiencia de la Ley Federal del Trabajo en cuanto se refiere a la carga de la prueba, al decir que “a pesar de cuanto se ha dicho al respecto, la propia Ley Federal del Trabajo NO REGULA LA CARGA DE LA PRUEBA y es tan deficiente en este punto medular del proceso, que acusa en sus Autores un desconocimiento supino de la ciencia del Proceso Laboral, cosa que fácilmente se justifica con las mismas disposiciones procedimentales.¹

Esta crítica es acertada puesto que la forma en que está redactado el Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo provoca una gran confusión, en efecto, si la resolución final o laudo se va a limitar a resolver los puntos

¹ Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S. A., México 1971, Pág. 376.

sobre los cuales hay controversia y a resolver respecto de las prestaciones reclamadas, la única verdad que se va a buscar, es la relativa a la controversia planteada, puesto que si en el esclarecimiento de la verdad, aparecen probadas acciones o excepciones no opuestas, ello en nada beneficiaría al omiso, puesto que estando planteada la litis, la misma no puede variarse y esa verdad encontrada en el proceso, pero que no fue planteada, es irrelevante.

La norma que se comenta debe ser sustituida por una que tome en consideración la naturaleza específica del Derecho Laboral y establezca sin discusiones quién tiene la carga de la prueba y evitar en esta forma que se admitan pruebas ociosas e irrelevantes, lo cual se propone en esta tesis y en capítulo de conclusiones.

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

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina “la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés y no por deber”.²

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

En nuestro concepto sus ideas más importantes son las siguientes:

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

2 Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A., México 1971, Pág. 376.

Política, que se refieren a las garantías individuales, en tanto que el proceso laboral, como el agrario y el de seguridad social emanan de los artículos 27 y 123 que establecen las garantías sociales en nuestra Constitución. Garantías que jerárquicamente tienen un valor superior a las individuales, partiendo del principio de que la sociedad no debe perecer por un individuo.

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

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

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

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

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

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

evitar que el litigante más poderoso, económicamente hablando, puede desviar y obstaculizar los fines de la justicia social. La inversión de la prueba cumple, pues, en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador que constituye, por otra parte, la finalidad de toda la legislación social, la que, sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción en el proceso, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero y a su protección. Una solución contraria de la carga de la prueba laboral como la enfocamos, llevaría a dejar al demandante obrero en un completa indefensión, incompatible con el "derecho justiciario social".³³

Si la Teoría Integral es tuteladora, protectora y reivindicatoria de los derechos de los trabajadores, ello se contempla en la llamada Inversión de la Carga de la Prueba; no nos explicamos los motivos por los cuales no se convirtió en norma de derecho, extrañándonos que tantas otras jurisprudencias y ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación vinieron a cristalizar en normas esta práctica y que en los Tribunales Federales no haya quedado plasmada, por lo cual en esta tesis pedimos se forme el artículo correspondiente que la incluya.

La Teoría Integral, para que pueda materializarse debe ser parte integral de la Ley Federal del Trabajo, por ello los litigantes obreristas y el Maestro Trueba Urbina pugnamos porque la teoría integral deje de ser teoría y se convierta en la práctica integral del derecho del trabajo, hasta obtener la total reivindicación de los derechos de los trabajadores.

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

Este es el aspecto más importante de esta Tesis.

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

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

Conforme al Artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que si no concurre el demandado a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones se le tendrá por inconforme y por contestada la demanda en sentido afirmativo; y el Artículo 755 establece que el demandado que no hubiese concurrido a la audiencia antes mencionada, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El Maestro Alberto Trueba Urbina comenta este Artículo diciendo:

“La teoría de la prueba en contrario la explicamos como sanción impuesta al demandado por su contumacia, constriéndolo a comprobar la inexistencia de la relación laboral o vínculo contractual; pero la norma procesal que se comenta no sólo reafirma el principio de “igualdad procesal” contrariando el espíritu y normas del Artículo 123 Constitucional, sino que desvirtúa la prueba en contrario en el juicio laboral con cierta tendencia bondadosa para con el patrón (rompiendo el legislador su propia teoría de la paridad procesal) al com-

prender dentro de la prueba en contrario la comprobación de que no existió el despido, lo que equivale a oponer la clásica excepción de sine actione agis y no sería remoto para favorecer al patrón, que la jurisprudencia, solidarizándose con el legislador, admitiera el ofrecimiento del trabajo en la audiencia de pruebas, a fin de establecer la "presunción jurídica" de que no existió el despido; lo mismo ocurriría con la comprobación de que no son ciertos los hechos de la demanda. Vamos de mal en peor. Se impone el "principio de paridad procesal" en perjuicio del obrero y el de "desigualdad procesal" en favor del patrón.

Que quede constancia en esta nota de nuestro repudio al "principio de paridad procesal" en el juicio de trabajo; es no sólo contrarrevolucionario, sino brutal, establecer en una ley que son "iguales el trabajador y el empresario" en el proceso, cuando que son notoriamente desiguales en la vida. La bilateralidad de las partes sólo es admisible entre banqueros o industriales".

Este comentario del Maestro Alberto Trueba Urbina se nos hace un poco injusto si tomamos en consideración que lo que la Ley autoriza demostrar son las DEFENSAS CLASICAS, o sea, la negativa de los hechos y la inexistencia de la relación de trabajo, lo que en cualquier procedimiento ordinario sería lo contrario, puesto que si un demandado comparece a juicio y opone las defensas de negar la procedencia de la acción por ser falsos los hechos del actor y opone la defensa de inexistencia del trabajo, la carga de la prueba sería del actor pero en el caso concreto el legislador REINVIRTIO DICHA CARGA AL ORDENAR PROBAR AL DEMANDADO LAS DEFENSAS CLASICAS, lo cual no es darle ninguna supremacía, sino realizar un acto elemental de justicia, o sea, el derecho a defenderse.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido al respecto la Jurisprudencia No. 53:

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

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

Tomo XCVII — Artex S. de R. L. 74

Tomo CXIV — María de Jesús Cisneros . . . 20

Directo 2544/52. Balneario Agua Azul, S. A. Enero 12 de 1953.

Directo 6081/51. Luis Elizalde Orellana. Marzo 5 de 1953.

Directo 4671/53. Roberto Bernal Gómez. Abril 7 de 1954.

Esta jurisprudencia a nuestro juicio correcta, prohíbe que se rindan pruebas respecto de excepciones y autoriza que se rindan respecto de defensas.

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

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

El afirmar que se rescindió un contrato a un trabajador, con causa justificada implica señalar una serie de hechos de carácter positivo, es decir, forzosa y necesariamente ello implica un hacer, un actuar y por lo mismo algo susceptible de probar.

El trabajador únicamente aportará pruebas para acreditar los hechos con los cuales rebatió los relativos a su supuesto despido, hechos que lógica y congruentemente deben coincidir con los de su escrito inicial.

La Suprema Corte se ha inclinado en este sentido, según se lee en la Jurisprudencia Número 49:

d) DESPIDO DEL TRABAJADOR, EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION.

Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por cualquiera de las causales previstas por el artículo,

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

	Págs.
Tomo LXXI —Díaz de León Guillermo y Coags.	564
Tomo CXIII — Santos Napoleón de los	199
Tomo CXVI — Ortega José	219
Hernández Martínez Conrado y Coags.	1292
Tomo CXVII — Espinosa Guadarrama José	1191
JURISPRUDENCIA No. 356. Apéndice al tomo CXVIII, Pág. 669.	

e) DESPIDO DEL TRABAJADOR.

Excepciones relativas a su justificación.

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

Directo 3839/1956. Luis Morales López. Resuelto el 4 de febrero de 1957, por unanimidad de 5 votos. Po-

nente el Sr. Mtro. Díaz Infante. Srio. Lic. Omar Pacho Carrillo.

4a. SALA.—Boletín 1957, Pág. 150.

f) DESPIDO DEL TRABAJADOR.

Los hechos que lo justifiquen deben precisarse en la audiencia de demanda y excepciones.—Para que se tenga por opuesta la excepción de despido justificado y deban estudiarse las pruebas rendidas para acreditarla, no basta que se exprese que el despido se apoyó en determinadas disposiciones legales, sino que es indispensable que el demandado precise los hechos que las hagan aplicables, para que su contraparte esté en posibilidad de rendir pruebas en contrario respecto a las faltas que se le atribuyen, o bien para determinar, en su caso, la fecha de tales faltas y alegar la prescripción del derecho del patrón para rescindir el contrato de trabajo. Si al contestar la demanda el patrón no precisa en los términos indicados los hechos que motivaron el despido, la Junta procede correctamente al no tomar en consideración las pruebas tendientes a justificar una excepción que no fue opuesta conforme a derecho.

Directo 1032/1956. Alfredo Kawage Ramia. Resuelto el 13 de febrero de 1957, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Guzmán Neyra. Srio. Lic. Jesús Sandoval Rodríguez.

4a. SALA.—Boletín 1957, Pág. 150.

g) CUANDO SE OPONGA LA EXCEPCION DE ABANDONO DE TRABAJO LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene el criterio de que hay abandono de trabajo cuando se desatiende sin autorización, por un lapso más o menos pro-

longado, sus funciones, es decir, que se abstenga de ejecutarlas o de realizar los actos que las constituyen.

En esta forma el patrón debe acreditar que el trabajador ha dejado de realizar sin causa justificada el trabajo para el cual está contratado, probando en esta forma una abstención.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que el abandono de trabajo se debe de acreditar no únicamente con la comprobación de que el trabajo contratado no se ha realizado, sino que debe probarse la manifestación del trabajador, expresando su voluntad en el sentido de que no desea continuar laborando o acreditando que presta sus servicios en otro lugar.

Cuando uno afirma que un trabajador abandonó el trabajo, debe precisar que dicho abandono lo realizó para irse a trabajar a otro lugar, o porque así lo manifestó el propio trabajador.

Cuando se opone esta excepción no debe confundirse con la excepción de rescisión de trabajo por más de tres faltas sin justificar en un lapso de treinta días, ya que en el primer caso nos encontramos ante una manifestación de terminación de contrato por parte del trabajador y en el segundo caso, en una rescisión de contrato practicada por el patrón.

Por consiguiente tampoco debe confundirse la excepción de abandono de trabajo, con la simple negativa del despido, porque el abandono de trabajo es un acto que debe de probarse, en tanto que la negativa del despido sólo en los casos de reinversión de la carga de la prueba debe de probarse.

ABANDONO DEL TRABAJO

“Cuando el abandono del trabajo se hace valer como excepción contra la acción de pago de indemnización

por despido injustificado, implica la afirmación por parte del patrón de que fue el trabajador quien rescindió el contrato de trabajo, al abstenerse de cumplir las obligaciones contraídas en el mismo, especialmente la de prestar el servicio convenido, mas no significa que fue el propio patrón quien dió por terminada la relación laboral en virtud del abandono del trabajo por su empleado”.

Directo 504/1959. Isauro Rivera Carreto. Resuelto el 26 de agosto de 1960, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA.—Boletín 1960, Pág. 575.

ABANDONO DEL TRABAJO

“No es exacto que cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y afirma que éste abandonó el trabajo, corresponde a dicho trabajador la prueba de haber sido despedido, pues la jurisprudencia constante de la Suprema Corte ha establecido que la carga de probar el abandono recae en el patrón”.

Directo 5894/1961. Contratistas Unidos Mexicanos, S. A. Resuelto el 27 de junio de 1963, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Yáñez Ruiz. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA.—Boletín 1963, Pág. 267.

ABANDONO DEL TRABAJO

Como causa de rescisión del contrato de trabajo.

“El llamado abandono del trabajo debe entenderse como el hecho de que el trabajador que se encuentra prestando sus servicios en un lugar y momento determinados, deje de hacerlo y se retire del centro de trabajo sin ninguna causa justificada, o bien que deje de

prestar el servicio contratado con la intención de dar por rescindido el contrato de trabajo, lo que no debe confundirse con las cuatro faltas a sus labores en el lapso de un mes, sin permiso del patrón y sin causa justificada, a que se refiere la fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, ya se ha resuelto que la afirmación de un trabajador de haber sido despedido en determinada fecha se presume cierta, salvo prueba en contrario, por lo que el patrón no puede invocar como causa justificada para haberlo despedido con posterioridad, la consistente en que faltó al trabajo los días siguientes a la fecha en que afirmó haber sido despedido”.

Directo 6477/1962. Laboratorios Infan, S. A. Resuelto el 18 de marzo de 1963, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Yáñez Ruiz. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA.—Boletín 1963, Pág. 149.

ABANDONO DEL TRABAJO

“Debe probarlo el patrón.—Cuando el patrón demandado contesta la demanda negando haber despedido al trabajador y afirmando que éste abandonó el trabajo, toca a él la prueba de su afirmación y no al actor la de la separación”.

Directo 3693/1958. Francisco Luna Luna. Resuelto el 20 de febrero de 1959, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame, Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA.—Boletín 1959, Pág. 185.

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

Todo aquél que dice que ha pagado algo, es decir,

cumplido con determinada obligación, debe probarlo.

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

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

La Suprema Corte al respecto ha resuelto:

EXCEPCION DE PAGO.—Si contra la reclamación de pago de vacaciones, fondo de ahorro y otras prestaciones, el demandado se limita a oponer como excepción que las pagó, la Junta debe limitarse a examinar si esa excepción fue probada, resultando incongruente absolver al demandado aduciendo que la reclamación fue imprecisa, cuando éste no la estimó así.

Directo 8080/1962. Miguel Ramos. Resuelto el 27 de junio de 1963, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Yáñez Ruiz. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA.—Boletín 1963, Pág. 269.

SALARIOS, PRUEBA DE SU PAGO

Corresponde al patrono la obligación de probar que han sido cubiertas las prestaciones que establece la ley en favor de los trabajadores, ya que aquél es quien tiene en su poder los recibos o documentos que acreditan los pagos efectuados.

Tomo LIV — Ponce Antonio	Pág. 2549
Tomo LVI — Sarmiento Lino	” 1791
Tomo LVII — Aguirre Antonio	” 2482

Tomo LX — Rosales José ” 2315

Tomo LXI — Avila Pedro ” 3158

JURISPRUDENCIA 162 (Quinta Epoca), Página 152, Sección Primera, Volumen 4a. SALA.—Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (apéndice al tomo CXVIII), se publicó con el mismo título, No. 982, Pág. 1794.

SALARIO, CARGA DE LA PRUEBA DEL

Es al patrón a quien 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. Junio 29 de 1967. Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Angel Carvajal.

4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen CXX, Quinta Parte, Pág. 26.

- i) EN LA EXCEPCION DE OBSCURIDAD DE LA DEMANDA LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL DEMANDADO.

Siempre se ha considerado que la excepción de inepto libelo no está sujeta a prueba, puesto que las circunstancias en que se basa la misma, constan en el escrito o comparecencia inicial, sin embargo consideramos de que en el caso de que no se oponga esta excepción y se integre una litis anormal, es decir, en que no están debidamente precisados los puntos sujetos a debate, el juzgador a pesar de que necesita entrar al estudio del fondo del negocio, puede ocurrir que las omisiones del actor

hayan sido corregidas por el propio demandado, en efecto, puede ocurrir que ante una demanda oscura se oponga la excepción de pago, lo que obliga a la Junta a estudiar esta excepción dada la mecánica de la carga de la prueba, por ello creemos que aparte de precisar los hechos por los cuales se considera que una demanda es oscura, hay que indicar que se ofrece como prueba lo actuado en la diligencia de demanda y excepciones para que la Junta tome en consideración y estudie lo actuado en dicha diligencia, relacionado con los hechos planteados en la excepción.

Si bien es cierto que en materia obrera las pruebas son apreciadas en conciencia y no existe taxación alguna respecto de la prueba denominada instrumental de actuaciones, también es cierto que estando debidamente ofrecida esa prueba, la Junta por ninguna circunstancia podrá dejar de estudiar dicha excepción.

La obscuridad de la demanda está sujeta a una valoración, por lo cual es importante insistir en ella al contestar la demanda, al ofrecer pruebas y al producir alegatos.

Una de las características de la excepción de obscuridad de la demanda, es que de hecho la litis queda integrada con lo que manifiesta el actor en su demanda o comparecencia y con la manifestación del demandado en el sentido de que no puede contestar esos hechos por carecer los mismos de precisión, al no indicar las circunstancias de modo, lugar y tiempo en que sucedieron, por lo cual, de una manera *sui generis* y en forma por demás irregular, queda integrada la litis, ya que la Junta debe resolver, apreciando en conciencia el escrito de demanda y si considera que el mismo, si es preciso y congruente debe condenar al demandado, porque se supone que confesó tácitamente los hechos de la demanda al no haberla contestado en forma adecuada y en el caso contrario se considera que la demanda es oscura; se de-

be absolver al demandado porque en otra forma quedaría en completo estado de indefensión. De ahí que es obligación de los abogados postulantes revisar cuidadosamente la forma en que plantean su demanda, procurando indicar con precisión las características del contrato de trabajo, o sea, la naturaleza del contrato, el término del mismo, el horario, salario, categoría, sus prestaciones, etc., e indicando las circunstancias de modo, lugar y tiempo en que ocurrieron los hechos fundatorios de su acción.

La Corte al respecto, ha opinado lo siguiente:

DEMANDAS Y PROMOCIONES EN DERECHO DEL TRABAJO

Los Artículos 440 y 512 de la Ley Federal del Trabajo, enuncian el principio básico que rige el procedimiento laboral, requiriendo de las partes que sus gestiones, así como las demandas y las respectivas contestaciones, deben ser claras, precisando los puntos petitorios y los fundamentos que tengan para formular la petición y obligan a los demandados a referirse a todos y cada uno de los hechos afirmados por los actores, expresando si son ciertos o no y, en su caso, manifestando la forma en que hayan acontecido. Estas disposiciones fundamentales del derecho laboral, obedecen al principio de lealtad procesal o buena fé de las partes, quienes están obligadas a comportarse con veracidad al formular sus peticiones, a efecto de que el proceso se desarrolle normalmente y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por su propia naturaleza de tribunales tripartitas, puedan darse perfecta cuenta de las cuestiones debatidas por las mismas partes y pronunciar así la decisión en la forma que autoriza el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, que permita resolver los juicios de trabajo a verdad sabida y en consecuencia, lo que no puede realizarse si las partes actúan con malicia alterando u ocultando

las situaciones verdaderas que originen el conflicto.

Amparo directo 7940/58. Guadalupe G. de Camarena. Fallado el 6 de octubre de 1960.

4a. SALA.—Informe 1960, Pág. 20.

j) LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE OPONE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION TIENE LAS SIGUIENTES MODALIDADES:

I.—La carga de la prueba corresponde al trabajador, cuando el patrón afirma que tuvo conocimiento del hecho determinante de la rescisión del contrato de trabajo en una fecha y el trabajador afirma que lo tuvo en fecha anterior.

II.—La carga de la prueba corresponde al patrón, cuando afirma que despidió al trabajador con fecha anterior a la que éste señala y precisa que operó la prescripción por no haberse presentado la demanda en el término de ley.

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

Estos tres supuestos derivan de que la prescripción en Derecho Laboral parte del elemento subjetivo, respecto de la fecha en que la misma empieza a correr. En efecto, la diferencia en el Derecho Civil, en que la prescripción es esencialmente objetiva es que en Derecho Laboral la misma es totalmente subjetiva.

Para que pueda correr la prescripción en contra de un trabajador es necesario que el mismo sepa que ya ha sido despedido, puesto que si él ignora que ha sido despedido difícilmente puede correr la prescripción en su contra; en igual forma el patrón no puede rescindir su contrato de trabajo a un obrero mientras no sepa la

conducta que éste haya realizado, por ejemplo, si un trabajador se roba determinada suma de dinero, la prescripción empieza a correr a partir de la fecha en que el patrón tuvo conocimiento de ella y no en el momento en que se realizó la conducta ilícita, puesto que de no aceptar ésto, ello significaría que al ladrón que no se le descubriera dentro del mes siguiente de su hurto, se encontraría impune y no podría ser sancionado, lo cual iría en contra de la más elemental idea de justicia.

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

La Suprema Corte de Justicia al resolver el amparo directo 6520 del 59, resuelto el 16 de febrero de 1971, dijo que el oponer la excepción de prescripción de acciones, como la de pago de horas extras, de días de descanso semanal y obligatorio y de vacaciones, no se necesita acreditar en qué fecha tuvo conocimiento el actor de que tenía derecho a reclamar tales prestaciones, porque por la naturaleza misma de ellas el conocimiento de su existencia por su titular es cutáneo al nacimiento de las mismas.

Es muy importante que al momento en que se planteen excepciones se señalen los hechos constitutivos de las mismas, para el efecto de que el trabajador en su caso destruya esos hechos oponiendo los motivos por los cuales no deben ser tomados en consideración, entre los cuales no deben ser tomados en consideración, entre los que se cuentan los que se refieren a la prescripción. En efecto, puede ocurrir que al contestarse una demanda se oponga la excepción de rescisión por despido justificado, por haber realizado el trabajador cualquiera de los supuestos a que se refieren las causales de rescisión, pero dicha rescisión pudo haber sido extemporánea, caso en el cual procede que el demandado al controvertir los

hechos relativos a tal rescisión, pida que se declare que operó la prescripción, caso en el que le corresponde la carga de la prueba.

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

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

Por ejemplo: un trabajador presenta una demanda por despido injustificado e indica que fue despedido el día quince de mayo de 1973 y presenta su demanda el día veinte de julio del mismo año, el demandado contesta aceptando los hechos y opone la excepción de prescripción, puesto que según se desprende de la propia demanda, habían transcurrido más de dos meses desde que fue despedido el demandante.

Al momento de ofrecer sus pruebas, el demandado debe pedir que se haga una certificación para acreditar de que dicha excepción es procedente por haber transcurrido el término de dos meses.

Si no se ofrecen pruebas es obvio que la Junta debe estudiar las excepciones planteadas y deberá tomar como prueba las constancias de autos entre las cuales se encuentra la propia demanda y de ahí la importancia de que al contestar una demanda se precisen los hechos constitutivos de las excepciones.

k) AL QUE SE OPONE LA EXCEPCION DE COSA JUZGADA LE CORRESPONDE ACREDITAR LA MISMA.

La excepción de cosa juzgada debe ser debidamente

te meditada antes de interponerla en materia laboral, porque sólo en muy pocas ocasiones puede proceder la misma, dada la brevedad de los términos para intentar las acciones derivadas de las normas sustantivas del Derecho Laboral; en primer término debe analizarse si entre el caso planteado y el caso ya resuelto existe una identidad de respecto de las cosas, de sus causas, de las personas y de la calidad con que ellas intervinieron en la anterior controversia.

Si no hay concordancia entre ninguno de estos elementos, debe uno de abstenerse de oponer esta excepción, aún cuando la diferencia consiste en cualquiera de uno de estos cuatro elementos, debido a que necesita haber identidad total entre los mismos.

Al oponerse esta excepción se debe indicar qué Junta fue la que resolvió de este problema, en qué fecha se resolvió el mismo, transcribiendo los respectivos puntos resolutivos y por supuesto se deben dar los nombres de las partes y el anterior objeto de la misma.

Esta excepción como dijimos antes, es de carácter limitado y sólo puede oponerse en muy contados casos, como los son principalmente, en los relativos a enfermedades profesionales, a accidentes de trabajo, a jubilaciones.

La Corte ha opinado lo siguiente:

COSA JUZGADA

No existe cosa juzgada, cuando se está en presencia del ejercicio de derechos aducidos por terceros, que no han litigado y a quienes, por esta razón, no puede afectarles lo decidido en una sentencia dictada en un juicio en que no han sido partes.

Pág.

Tomo XXV — González de García María

	de los Angeles	1446
Tomo XXX	— Gómez Luis G.	127
Tomo XXXVI	— Gutiérrez Vda. de González Antonia	1978
Tomo XLI	— Oria Isaac	2993
Tomo LVIII	— Eriksen Oscar, Suc. de y Coags.	385

JURISPRUDENCIA 124 (Quinta Epoca), Pág. 402, Sección Primera, Volumen 3a. SALA.—Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (apéndice al tomo CXVIII), se publicó con el mismo título, No. 305, Pág. 571.

COSA JUZGADA

Para que la sentencia ejecutoria dictada en un juicio, surta efectos de cosa juzgada en diverso juicio, es necesario que haya resuelto el mismo fondo substancial controvertido nuevamente en el juicio donde se opone la excepción perentoria. Para ello es necesario que concurren identidad en las cosas, en las causas, en las personas y en las calidades con que éstas intervinieron.

Amparo Directo 2983/1947 — Rafael García. Suplemento de 1956, Pág. 172. Unanimidad de 5 votos.

Amparo Directo 1679/1958 — Adela Rodríguez de Arenas. Unanimidad de 5 votos. Vol. XXII, Pág. 206.

Amparo Directo 4874/1959 — Rodolfo Salcedo Moreno. Unanimidad de 5 votos. Vol. XXXVI, Pág. 44.

Amparo Directo 4580/1960 — Juan Fernando Reyes. Unanimidad de 5 votos. Vol. LV, Pág.

24.

Amparo Directo 5912/1962 — Guadalupe Durán, Sucn. Unanimidad de 5 votos. Vol. LV, Pág. 24.

JURISPRUDENCIA 125 (Sexta Epoca), Página 402, Sección Primera, Volumen 3a. SALA.—Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965.

COSA JUZGADA, ALCANCE DE LA

La autoridad de la cosa juzgada, emanada de una sentencia que haya causado ejecutoria, únicamente puede oponerse frente a quienes fueron partes en el litigio en que aquélla se dictó y no frente a terceros extraños, a quienes no puede causar perjuicios, por no haberseles oído en defensa en la contienda.

Amparo Directo 4694/1962. Juan Celada Salmón. Abril 20 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Mariano Ramírez Vázquez. 3a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen LXXXII, Cuarta Parte, Pág. 68.

COSA JUZGADA, CUANDO EXISTE

Para que haya cosa juzgada es necesario que se haya hecho un pronunciamiento de derecho entre las mismas partes, sobre las mismas acciones, la misma cosa y la misma causa de pedir; por tanto, debe existir identidad de partes, identidad de cosa u objeto materia de los juicios de que se trate e identidad en la causa de pedir o hecho jurídico generador del derecho que se haga valer.

Directo 6087/1963. Manuel Daniel León. Resuelto el 4 de junio de 1964, por unanimidad de 4 votos. Ausente la señora. Mtro. Salmorán de Tamayo. Ponente:

Mtro. Padilla Ascencio. Srío. Lic. Reyes Robles.

4a. SALA.—Boletín. 1964, Pág. 609.

COSA JUZGADA. SE INTEGRA, ORDINARIAMENTE, SOLO CON LOS PUNTOS RESOLUTIVOS, SI ESTÓS SON SUFICIENTEMENTE CLAROS Y PRECISOS.

La motivación de una sentencia es útil para precisar y aclarar lo que establecen los puntos resolutiveos, pero no puede nunca modificar o contrariar lo expresa y terminantemente decidido en tales puntos resolutiveos. Esta Sala ha sustentado el criterio de que la cosa juzgada se integra sólo con el sentido de la parte propiamente decisoria de fallo, cuando ésta es, en absoluto, precisa y terminante acerca del contenido y de los alcances exactos de lo resuelto, aunque algunas afirmaciones o argumentaciones de la parte considerativa de la ejecutoria parezcan darle a la decisión otros alcances o una mayor amplitud. Si los puntos resolutiveos otorgan la protección constitucional dentro de ciertos límites, o para determinados efectos y tales puntos son suficientemente claros y explícitos, lo en ellos decidido debe prevalecer sobre las conclusiones a que podrían quizás conducir las argumentaciones de la ejecutoria.

Queja 165/1964. González Zorrilla y Salgado, S. C. Febrero de 1965. Unan. 5 votos. Ponente: Mtro. José Luis Gutiérrez Gutiérrez.

2a. SALA.—Informe 1965, Pág. 94.

Tesis que ha sentado precedente:

COSA JUZGADA. SI LOS PUNTOS RESOLUTIVOS DE LA SENTENCIA SON SUFICIENTEMENTE PRECISOS EN CUANTO AL CONTENIDO Y A LOS LÍMITES DE LA DECISION, LA COSA JUZGADA SE INTEGRA SOLO CON LO ESTABLECIDO EN ELLOS Y NO

CON LAS ARGUMENTACIONES O AFIRMACIONES QUE CONTENGAN LOS CONSIDERANDOS.—Queja 136/1964. Miguel R. Navarrete Flores. Noviembre 27 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Pedro Guerrero Martínez. Srio. Lic. Jesús Toral Moreno.

2a. SALA.—Informe 1964, Pág. 76.

JUBILACION, DERECHO DE ALCANCES DE LA IRRENUNCIABILIDAD E IMPRESCRIPTIBILIDAD

Al haber establecido la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que el derecho a obtener la jubilación y a que ésta se cuantifica correctamente es imprescriptible, se fijó un concepto de carácter eminentemente substantivo en el sentido de que tales derechos no se extinguen por la pasividad de sus titulares durante cualquier lapso; pero de ninguna manera esa imprescriptibilidad puede tener el alcance de permitir que una persona inicie los juicios que quiera, sucesivamente, demandando el aumento de la pensión jubilatoria, sin importarle que ya existe, a ese respecto una decisión de la autoridad jurisdiccional correspondiente, pues en tal caso opera siempre la cosa juzgada, que es un concepto de orden público y de carácter procesal, que opera sobre bases distintas a la irrenunciabilidad y a la imprescriptibilidad; y conforme a la cosa juzgada, no puede proceder en modo alguno una reclamación que verse sobre puntos que ya fueron materia de una resolución definitiva, en juicio distinto. Así pues, es inconcuso que cuando opera la cosa juzgada, no existe renuncia alguna en cuanto a aspectos de fondo del derecho de un trabajador, sino que lo que en el caso hay es una declaración del Estado, a través del órgano correspondiente, delimitando los derechos que tiene un particular; declaración que, una vez que ha alcanzado definitividad, no puede ser modificado mediante otro juicio.

Amparo Directo 7974/1966. Enrique Rangel Moreno. Ponente: Mtro. Angel Carvajal.

4a. SALA.—Informe 1967, Pág. 28.

- 1) LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON SIEMPRE QUE HAGA VALER UNA EXCEPCION DERIVADA DE LA LEY O DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Derivadas del Contrato de Trabajo, tenemos que la carga de la prueba corresponde al patrón en forma general y así tenemos:

A.—Al patrón le corresponde la carga de la prueba para acreditar que tiene un contrato colectivo de trabajo, en el cual se encuentra pactada la cláusula de exclusión y de que recibió órdenes del sindicato de despedir al trabajador en cumplimiento de esa cláusula.

B.—Al patrón le corresponde acreditar la existencia de un contrato por obra determinada.

C.—Al patrón le corresponde acreditar que se agotó la materia, o que se realizó la obra para la cual se contrató a un trabajador por tiempo determinado.

En todos estos casos la carga de la prueba siempre corresponde al patrón, quien debe justificar que la rescisión del contrato de trabajo que hace valer se encuentra en primer lugar establecida en la ley o en el contrato de trabajo y en segundo lugar de que se cumplieron con los requisitos establecidos en la propia ley o en el contrato de trabajo.

Dentro de estos últimos casos podemos considerar los derivados de la aplicación de la cláusula de exclusión, pactada en determinados contratos de trabajo, en los cuales se establece la exclusividad de un sindicato, respecto de los trabajadores de una determinada empre-

sa, en la que previamente se haya pactado que sólo podrán ser trabajadores quienes reúnan los requisitos indicados en el sindicato.

m) LA CARGA DE LA PRUEBA EN RELACION DE LAS DEFENSAS.

Tratándose de la defensa consistente en la negativa del despido, existe el principio de derecho, de que el que afirma debe probar; y consistiendo las defensas en la negativa del derecho se entiende que en todos los casos el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción, pero en materia obrera nos encontramos con cuatro modalidades:

A.—La carga de la prueba corresponde al patrón, cuando niega haber despedido al trabajador, pero no le ofrece la reinstalación de su trabajo.

B.—La carga de la prueba corresponde al trabajador, cuando el patrón niega el despido y ofrece reinstalar al trabajador en los términos y forma en que éste afirma se encontraba establecida la relación del trabajo.

C.—La carga de la prueba corresponde al patrón, cuando niega que despidió al trabajador y ofrece reinstalarlo variando cualquiera de los elementos del contrato de trabajo, controvirtiendo cualquiera de los hechos que se refieran a esta relación de trabajo.

D.—La carga de la prueba corresponde al patrón, cuando habiéndose aceptado la reinstalación del trabajador en la forma que éste la propuso, el patrón no cumple con esta reinstalación.

A.—En el primer caso nos encontramos un criterio sostenido por las Juntas de Conciliación, el cual equipara la negativa del despido a la interposición de la excepción de abandono de trabajo y por lo mismo se consi-

dera que el patrón tiene la carga de la prueba.

Cuando un patrón niega el despido y no ofrece la reinstalación, se considera que obra de mala fé, puesto que pretende dar por terminada una relación de trabajo, por lo que y derivada de esta presunción, le corresponde probar que el trabajador abandonó el trabajo.

En lo particular consideramos que la carga de la prueba debe corresponder al trabajador, puesto que el patrón simple y sencillamente niega el despido y no se puede considerar que opone la excepción de abandono de trabajo, puesto que como ya vimos en otra parte de esta tesis el abandono requiere de elementos positivos tanto subjetivos como objetivos y si dichos elementos no son expresados al contestar la demanda, precisamente por negar el despido, vemos que es imposible probar lo que no se dijo.

Esta presunción de mala fé del patrón, en nuestra opinión no tiene fundamento legal, puesto que no hay normas de derecho de las cuales pueda derivarse que se deben de probar hechos no manifestados, máxime que el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo establece que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad, por lo cual consideramos que no toda negativa de despido implica la excepción de abandono de trabajo.

Como tesis relacionadas con este criterio, tenemos las siguientes:

DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA

La Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido el criterio de que si el patrón niega el despido alegado por el trabajador y ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que se desempeñaba, se surte el efecto normal

del principio de derecho que establece que el que afirma está obligado a probar y en tal caso el obrero que alega el despido tiene que probarlo. Pero cuando no existe el aludido ofrecimiento de trabajo la carga de la prueba corresponde al patrón, porque el despido se efectúa generalmente en privado, sin testigos y entonces basta al trabajador probar la relación laboral y que ya no está trabajando, porque en este último caso el patrón alega en realidad un abandono de trabajo o rescisión justificada que está obligado a probar.

Amparo Directo 5454/1962. Francisco Muñoz Juárez. Julio 12 de 1965. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen CII, Quinta Parte, Pág. 39.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA

En los casos de despido, corresponde al patrón probar el abandono del trabajo o la causa justa que tuvo para despedir y si se limita a negar el despido, debe estimarse que su contestación es deficiente, lo que le imposibilita legalmente a que se atiendan pruebas de su parte relativas a hechos que no estableció en su contestación, salvo las relativas a la demostración de la inexistencia del despido, no debiendo alterarse la carga de la prueba en perjuicio del actor.

Amparo Directo 3696/1963. Jesús Delgado Robles. Abril 21 de 1966. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen CVI, Quinta Parte, Pág. 12.

B.—En el segundo caso tenemos que el hecho de que el patrón niegue el despido y ofrezca reinstalar al trabajador en la forma y términos en que éste manifies-

ta que está celebrada la relación contractual, se considera una presunción de buena fe, puesto que el patrón pretende que la relación de trabajo continúe normalmente y por lo mismo la carga de la prueba corresponde al trabajador.

De la anterior afirmación y de lo comentado en el inciso "A" de este tema, se desprende que la defensa en materia laboral para que se pueda integrar, debe de contener dos elementos:

- 1.—Se debe negar el despido; y
- 2.—Se debe de ofrecer el trabajo en la forma y términos propuestos por el actor;

ya que de no reunirse estos dos elementos nos encontramos con que se considera que se opone la excepción de abandono de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en la Jurisprudencia que:

DESPIDO INJUSTIFICADO. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE OFRECE EL TRABAJO.

Cuando un trabajador demanda a la empresa por despido injustificado y ésta ofrece al actor el trabajo en las mismas condiciones en que lo desempeñaba, si dicho 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 7072/1964. Manuel Sesma. Abril 27 de 1966. Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Angel Carvajal.

4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen CVI, Quinta Parte, Pág. 12.

C.—En el tercer caso nos encontramos con que no se reinvierte la carga de la prueba por haber la presunción de que el patrón obra de mala fé, al momento de que controvierte cualquiera de los elementos de una relación de trabajo, ya sea porque niegue la antigüedad, la categoría, salario, horario o cualquiera otra modalidad pactada en el contrato de trabajo.

Este criterio ha sido sostenido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias, en las cuales se recalca que no puede haber reinversión de la carga de la prueba cuando el patrón señala sus propias condiciones, bajo las cuales debe ser reinstalado el trabajador.

Por ello insistimos en que la defensa consistente en la negativa del despido debe estar aunada al ofrecimiento del trabajo, en la forma en que dice el actor que venía desarrollándose.

La opinión de la Corte que mencionamos es la siguiente:

DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON CONTROVIERTE EL SALARIO.

Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de la prueba de sus afirmaciones; pero si niega el despido, se controvierte el salario y se ofrece el trabajo y el patrón no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba por estimarse que el ofrecimiento no fue hecho de buena fe y en las mismas condiciones en que el trabajo se venía desempeñando.

Amparo Directo 6498/66. Rodolfo Medina Lara. Mayo 9 de 1968. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Ramón Canedo Aldrete.

Sostiene la misma tesis:

Amparo Directo 9624/67. Cristina Abelardo Pérez Güemes. Junio 19 de 1968. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

4a. SALA.—Informe 1968, Pág. 29.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CASO DE:

El ofrecimiento hecho por el patrón de reinstalar al trabajador que reclama el cumplimiento de su contrato, sólo tiene como efecto el que pase al actor la carga de la prueba sobre el despido alegado y el que dejen de correr los salarios caídos correspondientes, cuando se ofrezca seguir cumpliendo el contrato de trabajo en los términos exigidos por el trabajador, mas no cuando se ofrezca que éste regrese a sus labores en las condiciones pretendidas por el patrón y que no fueron las que realmente se pactaron. Consecuentemente, debe concluirse que al no haber ofrecido el patrón el trabajo al actor en las mismas condiciones y términos en que lo venía haciendo no se reinvirtió la carga de la prueba y por lo tanto correspondió a la demandada acreditar el abandono.

Amparo Directo 7972/65. Rutilo Contreras Ceja. Julio 21 de 1966. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Adalberto Padilla Ascencio.

4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen CIX, Quinta Parte, Pág. 25.

D.—En este caso, o sea en el cuarto, nos encontramos con que el patrón, que mediante el ofrecimiento del trabajo y la negativa del despido, obtiene que se fije día

y hora para la celebración de la diligencia de la reinstalación y llegado el momento de reinstalar, por diversos motivos no lo hace, tiene la obligación de probar el abandono de trabajo, ya que la carga de la prueba no se reinvierte porque la presunción de buena fé que había nacido a su favor queda destruída por su conducta posterior.

En este caso tenemos que la conducta procesal de una de las partes, el patrón, da lugar a que integrada la litis y fijada la carga de la prueba a la parte actora, regrese al demandado por su mala fé que manifiesta al no haber reinstalado al trabajador.

Este criterio se ha sostenido en la siguiente Ejecutoria:

DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA DEL

Cuando la parte demandada niega el despido del actor y ofrece reponerlo en el empleo, éste acepta y se señala fecha y hora para la diligencia de reinstalación, quedando enterada la empresa y al pretenderse practicar tal diligencia el personal de la demandada no permite el acceso al Actuario comisionado para el efecto, ni al actor, al centro de trabajo, resulta que tal actitud hace nugatorio el ofrecimiento de trabajo al actor y, por tanto, no corresponde a éste la carga de la prueba del despido, toda vez que no se cumplieron los elementos fundamentales para hacer efectivo tal ofrecimiento.

Amparo Directo 4512/1966. Alfonso Reyes Arteaga. Enero 30 de 1967. Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Raúl Castellano.

4a. SALA.—Informe 1967, Pág. 27.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CUANDO EL PATRON OFRECE LA REINSTALACION Y NO LA CUMPLE. CARGA DE LA PRUEBA

No basta con que el patrón ofrezca readmitir al trabajador nuevamente en su puesto para que la carga de la prueba del despido corresponda a éste, si de las actuaciones procesales consta que cuando se trató de reponerlo no fue admitido, ya que, en ese caso, debe entenderse que el trabajador en realidad resultó separado de su puesto y, por lo tanto, a él no le corresponde la carga de probar el despido de que fue objeto, ya que, a partir de la negativa del patrón la Junta debe fijar una nueva litis, pues la controversia no se concreta ya a la separación inicial, sino a la que provino después de la pretendida reinstalación del trabajador.

Amparo Directo 4356/65. Serafín Canto Rodríguez y otros. Agosto 11 de 1966. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Angel Carvajal.

4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen CX, Quinta Parte, Pág. 13.

Creemos que es correcto ese criterio, puesto que hace pensar dos veces a los patrones que acostumbran hacer esta clase de burla sangrienta.

SINTESIS REFERENTE A LA PARTE QUE LE TOCA LA CARGA DE LA PRUEBA EN VARIOS ASPECTOS

A.—El trabajador tiene la carga de la prueba cuando afirma haber trabajado horas extras y el patrón lo niega.

HORAS EXTRAS, CARGA DE LA PRUEBA

Si la parte demandada sólo negó que el trabajador

hubiera laborado con el horario que señala en su demanda de trabajo, sino que se ajustó a la jornada legal, no contrajo obligación de especificar y demostrar cuál era el horario de esa jornada legal, sino que al trabajador correspondió probar que prestó sus servicios en exceso de esa jornada legal, de conformidad con la jurisprudencia '87 de la compilación 1917-1965 (consultable en nuestro volumen ACTUALIZACION I LABORAL, tesis 644, Pág. 304) según la cual si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, al mismo tocó probar haberlas laborado.

Amparo Directo 9992/1965. Cecilia Rodríguez Quintero. Septiembre 7 de 1966. Ponente: Mtro. Alfonso Guzmán Neyra.

4a. SALA.—Informe 1966, Pág. 26.

HORAS EXTRAORDINARIAS. PRESUNCION A FAVOR DEL TRABAJADOR DE HABERLAS LABORADO

Si bien es cierto, como lo ha sostenido esta Sala, que para el pago de horas extraordinarias debe el reclamante probar que las trabajó, precisando el número de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esta obligación, empero, sólo existe cuando se controvierte la reclamación, pues en el caso de que la empresa guarde silencio sobre el particular, nace una presunción a favor del trabajador y en consecuencia deben tenerse por acreditadas.

Amparo Directo 8360/1967. Enrique Maldonado Abad. Abril 15 de 1968. Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz.

4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen CXXX, Quinta Parte, Pág. 29.

B.—El patrón tiene la carga de la prueba cuando el trabajador afirma tener determinada antigüedad y aquél lo niega.

ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA

Es cierto que es un principio de derecho procesal que 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 ese principio no rige estrictamente y en todos los casos en el Derecho Mexicano del Trabajo, en el que el patrón está obligado a probar la fecha de ingreso de sus trabajadores aunque niegue la antigüedad que indica el reclamante en su demanda, porque es la parte que teniendo a su disposición los registros de ingresos y salarios de sus operarios está en mejor posibilidad de acreditar estos extremos. En tal virtud, y no habiendo señalado la empresa una diversa fecha a la que señaló el trabajador como 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 él 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 4803/1964. Onix Mexicana, S. A. Noviembre 18 de 1965. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Adalberto Padilla Ascencio.

4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen CI, Quinta Parte, Pág. 11.

C.—Al trabajador le corresponde acreditar la exis-

tencia de un derecho preferente al de otro trabajador para ocupar un puesto cuando el patrón lo niega.

ESCALAFON, derechos de.—Si para el reacomodo de un trabajador disponible se crea un puesto con una denominación específica y con el salario que ha venido disfrutando el trabajador para reacomodarlo, las personas que pretendan la asignación en dicho puesto, deben demostrar primero, que se trata de un puesto que corresponde a su ramo o especialidad; segundo, que de acuerdo con el escalafón vigente les corresponde el ascenso; y tercero, que tienen mejores derechos para ser nombrados en él. Si no justifican estos tres extremos, es inconcuso que la creación de un puesto de tal naturaleza no es contrario a lo que dispone el contrato colectivo y el reglamento de escalafón si se ha previsto esta posibilidad y se hace una asignación en función de ella.

Directo 6049/1958. Julián Tabche Colman. Resuelto el 29 de enero de 1960, por unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Carvajal. Srio. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca.

4a. SALA.—Boletín 1960, Pág. 89.

D.—Al trabajador le corresponde acreditar la naturaleza de las labores, cuando reclama la expedición del contrato de trabajo por tiempo indefinido.

**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO
INDEFINIDO. CORRESPONDE AL
TRABAJADOR ACREDITAR LA NATURALEZA
DE LAS LABORES CUANDO RECLAMA
LA EXPEDICION DEL**

Amparo Directo 979/1963 — Alfredo Martínez Reynosa. Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Adalberto Padilla Ascencio. Vol. XCVIII, Quinta Parte, Pág. 37.

Amparo Directo 2415/1961 — Aurelio Pérez Díaz.
Unanimidad 5 votos. Vol. XC, Quinta Parte, Pág. 26.

Amparo Directo 6555/1962.—Petróleos Mexicanos.
Unanimidad 4 votos. Vol. XC, Quinta Parte, Pág. 26.

JURISPRUDENCIA. 4a. SALA.—Informe 1966,
Pág. 15.

E.—Al patrón le corresponde acreditar la existencia del contrato de trabajo por escrito, cuando niega un derecho que afirma tener el trabajador.

CONTRATO DE TRABAJO NO ESCRITO. CARGA DE LA PRUEBA

En virtud de que conforme al artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, la falta de contrato escrito es imputable al patrón, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en esos casos deberán aceptar, en principio, que la contratación laboral fue en los términos que indique el reclamante, salvo prueba en contrario por parte del patrón, el que por la imputabilidad legal de la falta de contrato, toma a su cargo la obligación de demostrar los términos de la contratación.

Amparo Directo 8380/1964. Astolfo Garza Salinas.
Julio 20 de 1965. Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Alfonso Guzmán Neyra.

4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen XCVII, Quinta Parte, Pág. 15.

F.—Al trabajador le corresponde acreditar, cuando reclama una nivelación de salarios, cuál era el monto de los mismos.

SALARIOS, acción de nivelación de.—La acción de

nivelación de salarios, fundada en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, impone al que la ejercita, la obligación de probar los extremos del mencionado precepto, o sea, que desempeña un trabajo idéntico al de otro u otros trabajadores, conforme a una jornada igual y en condiciones de eficiencia también iguales, tanto en cantidad como en calidad, ya que la ecuación de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, exige que la igualdad del trabajo sea completa e idéntica en todos sus aspectos, para que no se rompa el equilibrio de la ecuación y el salario resulte realmente nivelado.

Quien debe calificar de la identidad de las labores que se comparan debe ser la Junta juzgadora, mas no las partes, ni los testigos, ni aún los peritos que al efecto lleguen a nombrarse, ya que si bien es cierto que tratándose de la comparación de trabajos técnicos o científicos, la prueba idónea para determinar la igualdad de tales trabajos es la pericial, también lo es que quien en definitiva califica la identidad o igualdad de las labores es la Junta, al calificar o examinar la citada prueba pericial.

Directo 7375/1959. Ferrocarriles Nacionales de México. Resuelto el 5 de octubre de 1960, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Ponente el Sr. Mtro. Azuela. Srio. Lic. Luis Barajas de la Cruz.

4a. SALA.—Boletín 1960, Pág. 668.

G.—Al trabajador le corresponde acreditar que subsiste la materia del trabajo para el cual fue contratado por tiempo determinado.

CONTRATO DE TRABAJO, PRORROGA DEL

Lo previsto en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, que previene que cualquier trabajador tiene

derecho a que se le prorrogue su contrato de trabajo mientras subsistan las causas que le dieron origen, ocurre cuando el trabajador desempeña un empleo por tiempo fijo y la necesidad obliga a la contratación por mayor período del estimado, de la persona que lo desempeña, a fin de evitar que se contrate a un trabajador distinto, pudiendo entonces, si la necesidad del servicio lo requiere, convertirse en indefinido el tiempo de contratación.

Amparo Directo 5333/55. Petróleos Mexicanos. Febrero 20 de 1958. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Luis Díaz Infante. Precedente de la tesis 481, Pág. 251 de este volumen ACTUALIZACION II LABORAL 1968. 4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen VIII, Quinta Parte, Pág. 79.

H.—Al trabajador le corresponde la carga de la prueba para acreditar que reúne los requisitos necesarios para obtener un puesto de planta.

PUESTOS DE PLANTA, REQUISITOS PARA OBTENER

No debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dura la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, ésta requiere la demostración: 1o.—De que existe la vacante; 2o.—De que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores; y 3o.—De que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso.

Amparo Directo 737/1963. José Ramos Figueroa y

Coags, Julio 8 de 1965. Unanimidad 5 votos, Ponente: Mtro. Adalberto Padilla Ascencio.

4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen XCVII, Quinta Parte, Pág. 51.

LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL TRABAJADOR PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO

Cuando una persona niega la relación de trabajo, automáticamente le echa la carga de la prueba a la actora, la cual está obligada a demostrar la existencia de una relación de trabajo, en esta forma se ha definido la Suprema Corte de Justicia.

CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA

Cuando un trabajador demanda prestaciones que hace derivar del contrato de trabajo y el demandado niega la existencia de la relación laboral, corresponde al reclamante probar esa relación, por ser uno de los elementos constitutivos de su acción; pero basta que acredite que trabajaba en el taller del demandado, para que se establezca la presunción de que desarrollaba las labores en beneficio de éste y, por lo mismo, que existía relación de trabajo entre las partes, correspondiendo en este caso al demandado destruir la presunción mediante prueba directa y fehaciente.

Amparo Directo 462/60. Otilio Vergara Franco. Octubre 20 de 1960. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Gilberto Valenzuela. Precedente de la tesis 477, Pág. 250 de este volumen ACTUALIZACION II LABORAL 1968.
4a. SALA.—Sexta Epoca, Volumen XL, Quinta Parte, Pág. 13.

En nuestra opinión basta que se acredite cualquier-

ra de los extremos que integran una relación laboral, para que se presuma acreditada la existencia de la misma, es decir, acreditada la categoría, el horario, o el salario, se entiende que está debidamente acreditada la relación de trabajo y por consiguiente se declaran probadas las acciones intentadas, ya que se presupone que es cierto todo aquello lo que dijo el trabajador en su demanda, por no haber sido controvertido por la parte demandada.

CAPITULO V
CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1) La Teoría Integral del Derecho del Trabajo es la revelación de los textos del Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917; es la síntesis del pensamiento de los constituyentes expresada en conferencias, pláticas, artículos periodísticos y recogida por el Maestro Alberto Trueba Urbina.

2) El Derecho Procesal del Trabajo es un derecho protector y reivindicador de los trabajadores.

3) Las partes en el proceso laboral; las constituyen primordialmente por un lado los trabajadores y por el otro los patrones.

4) La litis se integra en materia laboral en tres formas:

a. —Con los escritos de demanda y contestación, réplica y dúplica, presentadas por las partes.

b. —Con el escrito de demanda y la confesión tácita de la demanda.

c. —Con la ratificación por Ministerio de Ley de la demanda y la contestación del demandado.

5) En materia obrera se pueden oponer:

a. —Excepciones dilatorias de previo y especial pronunciamiento.

b. —Excepciones perentorias.

c.—Defensas.

6) Las únicas excepciones de previo y especial pronunciamiento lo son:

a.—La de falta de personalidad.

b.—La de incompetencia por declinatoria.

7) Las excepciones perentorias más frecuentes en materia obrera son:

a.—Despido con causa justificada.

b.—De pago.

c.—Obscuridad de la demanda.

d.—Prescripción.

e.—De cosa juzgada.

f.—De abandono del trabajo.

g.—Excepciones derivadas de la Ley.

h.—Derivadas del contrato de trabajo.

8) Las defensas que existen en nuestra disciplina son:

a.—La de falta de acción o sine actione agis.

b.—La de la inexistencia de la relación de trabajo.

9) Casos concretos analizados en la presente tesis y en los cuales se determina a quién le corresponde la carga de la prueba:

a.—La carga de la prueba corresponde al demandado contumaz.

b.—Cuando se opone la excepción de despido con causa justificada, corresponde la carga de la prueba al demandado.

c.—Cuando se oponga la excepción de abandono de trabajo, la carga de la prueba corresponde al patrón.

- d.—Cuando se opone la excepción de pago, corresponde la carga de la prueba al demandado.
- e.—Referente al salario, la carga de la prueba corresponde al patrón.
- f.—En la excepción de obscuridad de la demanda, la carga de la prueba corresponde al demandado.
- g.—La carga de la prueba, cuando se opone la excepción de prescripción le toca a la parte que la ofrece.
- h.—Al que opone la excepción de cosa juzgada, le corresponde acreditar la misma.
- i.—La carga de la prueba corresponde al patrón, siempre que haga valer una excepción derivada de la Ley o del contrato de trabajo.
- j.—La carga de la prueba corresponde al actor, cuando alega despido injustificado y el patrón le ofrece el trabajo.
- k.—La carga de la prueba le corresponde al actor, cuando alega haber trabajado horas extras.
- l.—La carga de la prueba corresponde al trabajador para acreditar la existencia de la relación de trabajo.
- m.—La carga de la prueba le corresponde al patrón, para acreditar la existencia de un contrato de trabajo por escrito.

CAPITULO VI
BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- BREÑA GARDUÑO FRANCISCO Y CAVAZOS FLORES BALTASAR.**—Nueva Ley Federal del Trabajo.—Tomo I.—Confederación Patronal de la República Mexicana.—México 1970.
- CLIMENT BELTRAN JUAN B.**—Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales.—Primera Edición.—Editorial Esfinge, S. A.—México 1970.
- CABANELLAS GUILLERMO.**—Diccionario de Derecho Usual.—Sexta Edición.—Bibliográfica Omeba.—Buenos Aires, Argentina 1968.
- CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS.**—Décima Tercera Edición.—Editorial Porrúa, S. A.—México 1966.
- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL Y TERRITORIOS.**—Décima Sexta Edición.—Editorial Porrúa, S. A.—México 1973.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**—Ediciones del Senado de la República.—México 1966.
- I. HERRASTI JOSE.**—Ley Federal del Trabajo.—Primera Edición.—Editorial Patria, S. A.—México 1971.
- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES.**—Sustentadas por la Sala Laboral.—4a. Sala de la Supre-

- ma Corte de Justicia de la Nación.—1955-1963.—
Mayo Ediciones.—México 1965.
- JURISPRUDENCIA 1917-1965.—Y TESIS SOBRESALIENTES 1955-1965.—Actualización I Laboral.—**
Sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de
Justicia de la Nación.—Mayo Ediciones.—México
1968.
- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1966-**
1970.—Actualización II Laboral.—Sustentadas por
la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la
Nación. Mayo Ediciones.—México 1968.
- PALLARES EDUARDO.—Diccionario de Derecho Proce-**
sal Civil.—Sexta Edición.—Editorial Porrúa, S. A.—
México, 1970.
- PEREZ PALMA RAFAEL.—Guía de Derecho Procesal**
Civil.—Cárdenas Editor Distribuidor.—Tercera Edi-
ción. México 1972.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—TRUEBA BARRERA**
JORGE.—Código Federal de Procedimientos Civiles.
—Décima Cuarta Edición.—Editorial Porrúa, S. A.
—México 1968.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—TRUEBA BARRERA**
JORGE.—Catedráticos de la Facultad de Derecho de
la Universidad Nacional Autónoma de México.—
Nueva Ley Federal del Trabajo.—Comentarios Ju-
risprudencia Vigente.—Quinta Edición.—Editorial
Porrúa, S. A.—México 1970.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—Nuevo Derecho Procesal**
del Trabajo.—Teoría Integral.—Editorial Porrúa,
S. A.—México 1971.

I N D I C E

Pág.

I.—LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.—Explicación sobre la Teoría Integral 19
- 2.—La Teoría Integral y el Derecho Procesal del Trabajo 24
- 3.—El Derecho Procesal del Trabajo 28
 - a) Su concepto 28
 - b) Su carácter social; y 33
 - c) Las partes en el proceso laboral 37

II.—LA FIJACION DE LA LITIS EN MATERIA LABORAL.

- 1.—Concepto de Litis 41
- 2.—Formas en que se integra la litis en materia laboral 47
 - a) Cuando concurren las partes a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones 47
 - b) Cuando únicamente concurre el actor a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones; y 52
 - c) Cuando únicamente concurre el demandado a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones 56

III.—EXCEPCIONES MAS FRECUENTES EN MATERIA LABORAL.

1.—Excepciones de previo y especial pronunciamiento	64
a) La falta de personalidad; y	66
b) La de incompetencia por declinatoria ..	70
2.—Excepciones perentorias	76
a) Despido con causa justificada	77
b) De pago	82
c) Obscuridad de la demanda	83
d) Prescripción	84
e) De cosa juzgada	87
f) De abandono del trabajo	89
g) Excepciones derivadas de la Ley; y ..	89
h) Derivadas del contrato de trabajo ...	95
3.—Las Defensas	97
a) La de sine actione agis; y	98
b) La de inexistencia de la relación de trabajo	99

IV.—LA CARGA DE LA PRUEBA.

1.—Concepto de carga de la prueba	103
2.—La Teoría Integral Aplicada a la carga de la prueba	107
3.—La carga de la prueba en relación a las excepciones estudiadas y la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativa a la carga de la prueba ...	109

V.—CONCLUSIONES

VI.—BIBLIOGRAFIA