

239



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

29024

LA REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ELVIRA *Guillermina* MERECIAS SANCHEZ

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA



MARZO, 2001



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

"Si Dios me obsequiara un trozo de vida, vestiría sencillo, me tiraría de bruceş al sol, dejando descubierto no solamente mi cuerpo si no mi alma.

Dios mio, si yo tuviera un corazón, escribiría mi odio sobre el hielo y esperaría que saliera el sol."

## **AGRADECIMIENTOS.**

A mi madre:

QUILLERMINA SÁNCHEZ PÉREZ.

Ejemplo de lucha y amor por sus hijos, quien con su cariño, paciencia, comprensión y ternura siempre me ha impulsado a superarme, primero como ser humano, para poder ser mejor como profesionalista. Sin tí no hubiera logrado esto.

GRACIAS MAMÁ, TE AMO.

A mi padre.

EFRAÍN MERECEÁS APARICIO.

Quien me dejó un gran legado de amor y enseñanzas que jamás he olvidado, y por que sé que desde el cielo compartes conmigo la dicha de este momento.

POR TI Y PARA TI PAPÁ, TE AMO.

A mis hermanos.

ANGEL, RAFAELA, ROMAN, JULIANA, MAYDA Y JESÚS.

Por la unión y respeto que siempre nos ha caracterizado, y por que sé que siempre estarán conmigo en las buenas y las malas, como hasta hoy, por esta gran vida juntos, y todos los sentimientos compartidos.

GRACIAS. LOS QUIERO MUCHO.

A mi hermanito.

GIOVANNY.

La persona que desde siempre ha sido un aliciente, ha sido llanto y sonrisas, coraje y ternura, por que ha sido el motivo de mi vida, y por que siempre he deseado lo mejor para ti.

TE QUIERO.

A mis sobrinos.

JAVY, JOSELITA, BETITO, RODRI, NAOMI Y DANIELITA.

A quienes adoro, y se han convertido en un nuevo motivo en mi vida, para ustedes todo lo mejor de mi.

POR SU TERNURA Y AMOR MUCHAS GRACIAS.

Para ti.

que me enseñaste el verdadero valor de la verdad, por hacerme ver que siempre hay una segunda oportunidad en la vida, por ese ánimo de lucha y superación, y por otras muchas cosas que siempre agradeceré.

POR TODO LO VIVIDO, GRACIAS Y MUCHA SUERTE.

A DIOS.

Por que en él he encontrado un refugio de paz, y luz en la oscuridad.

## Í N D I C E

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	4

### CAPÍTULO UNO.-

#### MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1.- Edad antigua.....	7
1.2.- Edad media.....	9
1.3.- Antecedentes en México.....	11
1.3.1.- Evolución socio política y jurídica del derecho laboral mexicano.....	11
1.3.2.- Factores socioeconómicos del Derecho Laboral.....	18
1.3.3.- Reformas en materia laboral al artículo 123 Constitucional.....	21
1.4.-Trascendencia de los acontecimientos históricos a la aplicación presente del derecho del trabajo.....	22

### CAPÍTULO DOS.-

#### CONSIDERACIONES CONCEPTUALES Y CLASIFICATORIAS DE LA PRUEBA EN SENTIDO LATO

2.1.- Definición del término prueba.....	24
2.1.1.- Planteamiento etimológico y semántico.....	25
2.1.2.-Aportación y evolución conceptual de la prueba en el marco jurídico doctrinal.....	26
2.2.- Clasificación teórica de las pruebas.....	31
2.2.1.- Pruebas directas e indirectas.....	31
2.2.2.- Pruebas preconstituidas y por constituir.....	33
2.2.3.- Pruebas históricas y críticas.....	34
2.2.4.- Pruebas reales y personales.....	34
2.3.- Medios y clasificación de las pruebas.....	35
2.3.1.- La confesional.....	37
2.3.2.- La testimonial.....	38
2.3.3.- Prueba pericial.....	41
2.3.4.- Prueba documental.....	43
2.3.5.- La inspección judicial.....	46
2.3.6.- La presuncional legal y humana.....	49
2.3.7.- La instrumental de actuaciones.....	53

## CAPÍTULO TRES.-

### ASPECTOS DOCTRINALES Y JURÍDICOS DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL: UN BREVE ENFOQUE DE DERECHO COMPARADO.

3.1.- Principios que rigen el proceso laboral mexicano.....	56
3.1.1.- La publicidad.....	57
3.1.2.-La gratuidad.....	59
3.1.3.- La inmediatez.....	60
3.1.4.- La oralidad.....	60
3.1.5.- La instancia de parte.....	61
3.1.6.-La suplencia de las deficiencias de la demanda.....	62
3.1.6.1.- La demanda incompleta.....	64
3.1.6.2.- La demanda vaga u oscura.....	65
3.1.7.- La justicia social.....	66
3.1.8.- La sencillez en el procedimiento.....	68
3.1.9.- La economía y concentración procesal.....	68
3.2.- Algunos criterios de derecho comparado, y los principios rectores del proceso laboral.....	69
3.2.1.- Para el caso del Derecho brasileño: en lo orgánico y funcional.....	70
3.2.2.- Para el caso del Derecho dominicano, y su perspectiva orgánico-funcional.....	73
3.2.2.1.- Cuestiones generales de su funcionamiento.....	74
3.2.2.2.- Sus características.....	78
3.2.2.3.- Fases de su procedimiento laboral.....	80
3.3.- Ofrecimiento de pruebas.....	82
3.3.1.-Partes en el juicio laboral.....	82
3.3.1.1.- El trabajador.....	84
3.3.1.2.- El patrón.....	87
3.3.1.3.- Los terceros.....	88
3.3.1.4.- Otras personas que intervienen en el proceso.....	89
3.3.2.- Momento procesal del ofrecimiento de las pruebas.....	90
3.3.3.- Pruebas que se pueden ofrecer.....	94

## **CAPÍTULO CUARTO.-**

### **UNA VISIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA DE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL MEXICANO.**

4.1.- Apuntamientos Jurídico-doctrinales de la carga de la prueba.....	97
4.1.1.- Su idea conceptual etimológica.....	98
4.1.2.- Su perspectiva conceptual jurídica ( <i>LATO SENSU</i> ).....	99
4.2.- La Carga procesal del trabajador.....	105
4.3.- La carga procesal del patrón.....	109
4.4.- Momento en que se revierte la carga probatoria.....	114
4.5.- Jurisprudencia de la suprema Corte de Justicia de la Nación.....	116
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>118</b>
<b>PROPUESTA</b> .....	<b>120</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>122</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>161</b>

# **INTRODUCCIÓN**

## INTRODUCCIÓN.

Inicialmente, habíamos predeterminado como objetivo fundamental de este trabajo de investigación, efectuar el análisis de la normatividad laboral procesal, y de algunos de sus principios doctrinarios que rigen las etapas procesales, sin menoscabo de los principales valores que rigen no sólo el Derecho Laboral en México sino el Derecho en general, esto es, la justicia y equidad; además de los efectos y consecuencias jurídico-laborales y económicas que tienen para las partes que intervienen en el juicio laboral, la instancia procesal en que se determina la carga y reversión probatoria.

El Derecho Laboral Mexicano, como una rama del Derecho Social (\*) es una materia eminentemente protectora de la clase trabajadora, tan es así que los derechos de este grupo se encuentran plasmados en nuestra Constitución Política Federal vigente y derivada de ella, una de sus leyes reglamentarias, la Ley Federal del Trabajo, que es la culminación de una larga lucha de la clase obrera asalariada y el reconocimiento de sus derechos sociales e individuales tal y como se debatió en el Constituyente de 1917, en su momento, no solo en el artículo 5º, sino también en el 123.

En este orden de ideas, y con apoyo del método histórico-jurídico, es de suponerse que el procedimiento que se sigue durante un juicio en materia de trabajo se aboca a defender los derechos históricamente ganados por el trabajador, y que la distribución de la carga de la prueba entre las partes que intervienen ante los órganos de impartición de justicia laboral, tienen como base razones de lógica y equidad, ambas, encaminadas a lograr una real protección de

---

( \* ) Importa resaltar en el marco de la doctrina mexicana la trascendencia y vigencia de esta división del Derecho, por lo que el término de Derecho Social, entendido como las normas regulan una parte de la Sociedad, con posibilidad de integrar coaliciones o grupos de carácter permanente o que lleva a cabo una actividad económica trascendente, tiene un defecto: nadie puede pretender que sea social el derecho de los trabajadores, y antisocial aquel que se refiere a otras disciplinas del derecho. El derecho no responde en nuestra época a un concepto, ni a una doctrina individualista; es social, lo cual implica que el derecho de cada quien es tutelado como resultado de un derecho comunitario. A los efectos consúltese la nota a pie ( 1 ), pp.29 a 31.

los derechos del trabajador frente al patrón. Contrario a esto, y en la práctica, existe una latente desigualdad entre las partes, que trae como consecuencia que todas las ventajas que en este caso, la Ley Federal del Trabajo otorga a la clase socialmente débil, sean nulas.

Probar las acciones intentadas por el trabajador o las excepciones interpuestas por el patrón es fundamental, ya que de ello depende el resultado final que se obtenga durante el proceso laboral ordinario, por lo que es necesario conocer y dominar los mecanismos procesales que provocan que la carga de la prueba se incline hacia alguna de las partes, de tal suerte que como es sabido por los litigantes, es una materia muy dinámica, ello obliga a las partes a aprovechar la oportunidad de revertir la carga probatoria mediante medios legales más eficaces.

Lo anterior funda las razones del presente trabajo en cuanto a su evolución y trascendencia histórica y jurídica que ha tenido y tiene el proceso laboral y como consecuencia la carga probatoria, por lo que en el **Primer Capítulo** del presente trabajo, hago una breve reseña histórica del surgimiento del trabajo y su regulación, bajo la denominación, "MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO."

En el **Capítulo Segundo** denominado "CONSIDERACIONES CONCEPTUALES Y CLASIFICATORIAS DE LA PRUEBA EN SENTIDO LATO", se hace una definición extensa de lo que es la prueba tanto etimológica como doctrinalmente, así como una clasificación general de las pruebas judiciales y la descripción de los medios probatorios, a fin de ir adentrándonos en la materia motivo del presente trabajo.

Por lo que hace al **Capítulo Tercero**, denominado "ASPECTOS DOCTRINALES Y JURIDICOS DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL: UN BREVE ENFOQUE DE DERECHO COMPARADO" se explican los principios que

rigen las etapas del proceso laboral que lo distinguen del proceso aplicable en otras materias; de igual manera, se hace con lo que respecta al ofrecimiento de las pruebas, vistos desde el punto de vista tanto del trabajador, como del patrón, así como los efectos que tiene el ofrecerlas en el momento procesal oportuno.

Finalmente, en el **Capítulo Cuarto**, titulado "UNA VISION TEÓRICO-PRÁCTICA DE LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL MEXICANO", y siendo el punto fundamental de este trabajo, se ofrece una explicación respecto de lo que entendemos como carga de la prueba, cuáles son las cargas procesales del patrón, y cuáles las del trabajador, así como sus efectos, y cómo y porqué se da la reversión de la misma. Por último: pretendemos elaborar una serie de propuestas en el marco de las adiciones y reformas al ordenamiento jurídico laboral, previo a una enunciación somera de algunos criterios de interpretación de nuestra Suprema Corte de Justicia, por lo que a las tesis y aspectos jurisprudenciales se refiere, ello sin perjuicio de la transcripción de las mas importantes interpretaciones de este máximo órgano jurisdiccional, por lo que, por cuestiones de metodología se encontraran plasmadas en la parte que corresponde a los anexos.

# ***CAPÍTULO UNO***

## **MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO**

## CAPÍTULO UNO

### MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

#### 1.1.- EDAD ANTIGUA.

Aún sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba en la época antigua, se le restó valor y fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, como PLATÓN, SÓCRATES Y ARISTÓTELES, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como "una actividad impropia para los individuos" ( <sup>1</sup> ), por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos que eran considerados cosas, no personas.

Siguiendo *grosso modo* a ARISTÓTELES, era la naturaleza quien hacía el cuerpo de los hombres libres, distintos del de los esclavos, dando a éstos el vigor necesario para los trabajos pesados y haciendo, por lo contrario a aquellos incapaces de curvar su erguida estatura ante esas rudas labores. En el mismo tenor, PLATÓN comparó "la mano servil al ganado un ganado difícil, porque es humano."

En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en estas sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades como Atenas, Grecia y Roma, y el por qué del florecimiento de las ciencias y de las artes, respaldadas por personalidades como ARISTÓTELES, PLATÓN, TALES DE MILETO, SÓCRATES y tantos más, cuyo pensamiento ha perdurado hasta la actualidad.

De las ciudades citadas, es precisamente la de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo. "A

---

( <sup>1</sup> ) BRICEÑO-RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, 13ª ed, México, 1997, p. 50.

éste se le encuadró dentro del Derecho Civil bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo; se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con lasos de fraternidad religiosa y profesional; estos colegios atienden a necesidades de guerra, así como la agrupación de carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce." ( <sup>2</sup> ).

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendadores pudieran utilizar su energía de trabajo. Así surgieron nuevas Instituciones contractuales, cuyo denominador común era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana, entre los que destacan:

***La locatio Conductio Operarum*** en el cual una persona (***la locator operarum***) prestaba el servicio, a otra, que adquiriría el beneficio de la mano de obra (***la conductor operarum***).

***La locatio Conductio Operis*** contrato mediante el cual una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla al empresario de la obra. El dueño se llamaba ***locator operis*** y el empresario y trabajador ***conductor operis***;

Sin embargo, en el decir de MARGADANT, ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que, con anterioridad junto a otras dos figuras semejantes, la ***location Conduction Rerum*** y el de ***aparcería***, conformaban una unidad; así y en el sentir de nuestro autor, "...en la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta: las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refiere para nada a la reglamentación del

---

( <sup>2</sup> )BRICEÑO-RUIZ, Alberto, op. cit., nota a pie (1). P. 52

arrendamiento y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que reclama para sí sola la extensa Ley Federal del Trabajo..." ( <sup>3</sup> )

Resaltan también las culturas egipcias y las babilónicas que le otorgaban valor al trabajo material. RAMSES II, con gran sentido humano exclamaba ante quienes construían su tumba: "...todas las gentes que han trabajado lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite, trigo en gran cantidad. He asegurado vuestra existencia en todos los productos, pensando que trabajarais para mí con un corazón agradecido; me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres porque sé que el género de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre... he hecho todo esto, diciéndome que encontraríais en ello motivos para trabajar para mí con un corazón unánime..." ( <sup>4</sup> ).

## 1.2.- EDAD MEDIA.

La integración de pequeños estados independientes, caracteriza esta etapa histórica; las luchas armadas buscan mercados, materias primas y metales preciosos.

Durante la Edad Media cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios, corporaciones o guildas, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la manera de otorgarse ayuda económica recíproca.

---

( <sup>3</sup> ) FLORIS-MARGADANTS, Guillermo, *Derecho romano*, Esfinge, 8a. ed., México, 1978, p. 411.

( <sup>4</sup> ) BRICEÑO-RUIZ, *op. cit.*, nota a pie (1), p. 50.

Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y aprendices. Los primeros, dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patrones, los oficiales fungían como coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones y los aprendices eran quienes desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos.

Los colegios se integraban por maestros de una misma especialidad, a fin de mantener sin demérito el poder económico que iban logrando, controlando la producción, para evitar la competencia desleal, fijando precio a los productos en lugares o zonas comerciales. Llegaron incluso a imponer sanciones, que iban desde la expulsión de sus miembros, hasta la pérdida temporal o permanente de la categoría que ostentaban.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios, que con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas, que no sólo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías para evitar los perniciosos efectos de competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad.

Debido a las contradicciones dentro del seno de estas incipientes formas de organización laboral, fueron el producto o efecto de la diferencia de clases sociales, tal y como lo plantea el materialismo histórico y, que con el tiempo se fueron extinguiendo. Éste proceso culminó con el Edicto de TURGOT, emitido el 2 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado y posteriormente con la publicación de la Ley CHAPPELLIER, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical (la clase obrera) del proletariado.

### 1.3.- ANTECEDENTES EN MÉXICO.

Sabemos que existen varios acontecimientos históricos que, de alguna u otra forma influyeron para que en nuestro país surgiera la inquietud por exigir la creación de un derecho laboral mexicano que estuviera acorde con la situación que estaba viviendo la clase trabajadora, y ésta, contará con mandamientos protectores de sus derechos.

Derivado de la importancia y repercusión que estos hechos históricos han tenido para la clase trabajadora mexicana y en consecuencia para la proyección de la actual Ley Federal del Trabajo como el reflejo de los derechos de la clase trabajadora, es que a continuación se hace una breve reseña histórica de los acontecimientos más importantes en la vida social y política del país.

#### 1.3.1.- EVOLUCIÓN SOCIO-POLÍTICA Y JURÍDICA DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.

Ante la imposibilidad de los criollos de llegar a lo que conocemos como la Guerra de Independencia a través de un Congreso Nacional, varios de ellos prepararon movimientos armados, siendo los dos principales: la conspiración de Valladolid de Michoacán en 1809 por el Abad de Queipo y la de Querétaro en 1810 por Don Miguel Hidalgo y Costilla. El día 16 de diciembre en la Ciudad de Guadalajara, a menos de tres meses después del Grito de Dolores, fecha en que Don MIGUEL HIDALGO Y COSTILLA, decretó un Bando en el cual declaraba abolida la esclavitud. ( <sup>5</sup> )

Al cura HIDALGO le sucedió Don Ignacio LÓPEZ RAYÓN, quien en agosto de 1811 instaló la Suprema Junta Nacional Americana, y preocupado por

---

( <sup>5</sup> ) TENA-RAMÍREZ, Felipe, *Leyes fundamentales de México 1808-1989*, Porrúa, S.A., 15ª, ed., Ciudad de México, 1989, p.22.

formar una Constitución, elaboró el documento "Elementos Constitucionales", que en materia laboral se halla la supresión de los exámenes de artesanos.

"La Constitución que expidieron las Cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de marzo de 1812, lo fue en España el 30 de septiembre del mismo año. Suspendida por el Virrey VENEGAS poco después, restablecida por CALLEJA, al año siguiente en algunas de sus partes: elecciones de ayuntamientos, de Diputados para las Cortes de España y de Representantes para las Juntas Provinciales".( <sup>6</sup> )

El 14 de septiembre de 1813, el también sacerdote, Don José María MORELOS Y PAVÓN convocó a un Congreso, el cual se instaló en Chilpancingo Guerrero y en la sesión inaugural se dio lectura a los 23 puntos, que con el nombre de "Sentimientos de la Nación" los cuales prepararon el camino para la vida constitucional mexicana respecto de nuestra materia; y en los puntos 9 y 10 de dicho documento se estableció que: "los empleos los obtengan sólo los Mexicanos. Que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir, y libres de toda sospecha" ( <sup>7</sup> )

Empero, debido a la guerra, el Congreso se vio obligado a emigrar de pueblo en pueblo. Finalmente prepararon la Constitución que fue sancionada en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, con el título de "Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana.

No fue sino hasta diez años después, (El primero de abril de 1824) que comenzó el Congreso, instalándose el 25 de noviembre de 1823, para la discusión del proyecto de la "Constitución Federativa de los Estados Unidos Mexicanos", que con modificaciones fue aprobado por la Asamblea el 3 de octubre de 1824, con el título de "Constitución de los Estados Unidos Mexicanos", firmada el día 4 y

---

(<sup>6</sup>) Idem, p.59.

(<sup>7</sup>) Idem. p. 30.

publicada al día siguiente por el Ejecutivo con el nombre de "Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos" ( <sup>8</sup> ).

El 10 de junio de 1842, SANTA ANNA pronunció un discurso declarándose inconforme con el sistema federal, y el 26 de agosto se dio lectura en el Congreso, tanto al "Proyecto de Constitución" como al voto particular que formularon los tres últimos miembros de la Comisión. Ambos proyectos coincidían en aceptar como forma de gobierno el de República Popular Representativa.

Insistiendo en nuestra materia laboral, este proyecto, prohibía todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones.

Pasadas las turbulencias políticas de la época Santa Annista, y desde el punto de vista de la evolución constitucional, el Presidente COMONFORT expidió el 15 de mayo de 1856 el "Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana". En el seno del Congreso Constituyente, que ya externaba su distanciamiento con Comonfort, se pidió el 4 de junio del mismo año, la desaprobación del Estatuto, por diversos motivos: en especial por las tendencias centralistas que le atribuyeron. En este proyecto se decretó la "temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores de 14 años." ( <sup>9</sup> ).

Así, el 16 de junio de 1856, se consignó en dicho documento: la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que resultara útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicará la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo.

---

( <sup>8</sup> ) *Idem.* pp. 145, 147.

( <sup>9</sup> ) TENA-RAMÍREZ, *op.*, cit., nota a pie ( 4 ), p.492.

Previo a los procedimientos correspondientes de la respectiva promulgación, se reunió en la Ciudad de México el Congreso convocado por COMONFORT, y al día siguiente llevó a cabo la apertura solemne de sus sesiones, para que el 5 de febrero de 1857 fuera jurada la Constitución, primero por el Congreso integrado en esos momentos por mas de 90 representantes, después por el presidente COMONFORT. El 17 del mismo mes la asamblea constituyente clausuró sus sesiones y el 11 de marzo se promulgó la Constitución.

Al abordar el problema social, la Asamblea Constituyente de 1856 adoptó una característica de la época, en el seno de la comisión de la Constitución, su Presidente, Don Ponciano Arriaga trató de que el proyecto se enfrentara con los abusos de los propietarios, y de sus ideas, la Comisión sólo aceptó las concretadas en el artículo 17 del proyecto, el cual preceptuaba que la libertad de trabajo no podría ser cuarteada por los particulares a título de propietarios

La consecuencia lógica del inicio de los movimientos armados en 1808 y 1910, y de los subsecuentes (como la guerra de reforma y desde luego, las matanzas de los obreros de Rio Blanco y Cananea), propiciaron una vez más, que a inicios del siglo XX se dieran las causas socio-políticas y económicas para que se pensara en modificar nuestro derecho constitucional, situación que permitió la instalación de un nuevo Congreso Constituyente en la Ciudad de Querétaro iniciando sus juntas preparatorias el 21 de noviembre de 1916.

Dicho congreso Constituyente fue convocado para reformar la constitución vigente, modificaciones que fueron aceptadas casi en su totalidad las innovaciones que respecto a la Constitución de 1857 se proponían.

En las adiciones del 14 de diciembre al Plan de Guadalupe, CARRANZA había planteado la reforma social y en las leyes que a continuación expidió en Veracruz había abordado su ejecución. La convocatoria para un

Congreso Constituyente se justificó en el decreto respectivo, no por la necesidad de llevar a cabo la Constitución de la reforma social, sino sólo las reformas de índole política, es decir, la primera podía encomendarse sin tacha de inconstitucionalidad al legislador ordinario, mientras que las segundas requerían la intervención del Constituyente.

La Asamblea Constituyente se manifestó inconforme con dejar a las leyes secundarias la resolución del problema social en sus dos grandes aspectos, el laboral y el agrario, pues consideró necesario fijarla en la ley suprema, a pesar del criterio hasta entonces respetado de que materias de esta índole no correspondían a la Constitución.

A efecto de ilustrar las superficiales reformas que se pretendían por Venustiano Carranza, se tiene en principio al artículo 5º del proyecto sólo contenía en materia laboral, con relación al de la Constitución de 1857, la escasa innovación de limitar a un año un plazo obligatorio del contrato de trabajo e impedir que en él se renunciara a los derechos civiles o políticos. La comisión presidida por MÚGICA, presentó modificado el artículo, ampliando tímidamente la protección al trabajador mediante el párrafo final, que decía: "La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario"<sup>(10)</sup>

En las sesiones del 27 y 28 de diciembre los diputados renovadores CRAVIOTO Y MACÍAS, fundaron la necesidad de extender mucho más allá del artículo 5º las cuestiones obreras para presentarlas "con toda amplitud" en un artículo especial.

---

(<sup>10</sup>) Idem, nota a pie (4), p.813

MONZÓN Y MÚGICA defendieron el dictamen, pero en pleno debate, el diputado MANJARREZ introdujo una moción suspensiva, en la que manifestó "...que las iniciativas hasta hoy presentadas no son ni con mucho la resolución de los problemas del trabajo..." ( <sup>11</sup> ), pedía que se concediera un capítulo especial a la materia y proponía que una comisión lo estudiara y presentara a la Asamblea, seguidamente se formuló por varios diputados otra moción en el mismo sentido. Ante el criterio casi uniforme de la Asamblea, la comisión de Constitución, por voz de MÚGICA, retiró el dictamen del artículo 5°.

En estrecha relación con el artículo 5° en la perspectiva del trabajo como garantía individual, se tiene una segunda ejemplificación de las reformas más importantes de la constitución de 1917, pero entendiendo al trabajo como garantía social, donde resaltan las ponencias y posturas de los diputados ROUAIX, MACÍAS y DE LOS RÍOS, auxiliados por el Lic. José INOCENTE LUGO, que presentaron el día 13 de enero de 1917 como iniciativa ante el Congreso, una forma de Título VI de la Constitución y con el rubro "Del trabajo" precedido de una exposición de motivos y redactada por MACÍAS.

Esta iniciativa pasó a la comisión de Constitución que la acogió con pocas modificaciones, a las que agregaron algunas otras no substanciales, cuando el dictamen fue discutido en la sesión del 23 de enero y aprobado por la unanimidad de 163 diputados, se convirtió en el artículo 123 de la Constitución. Este artículo fue elaborado después de largas discusiones. Las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo a los derechos consignados.

ANDRADE sostuvo a grandes rasgos, que por largos años, tanto los obreros en los talleres como los peones en el campo, estaban sometidos a la esclavitud, dado que los peones laboraban de sol a sol y en los talleres los obreros eran explotados por los patrones; en los establecimientos de costura a las

---

( <sup>11</sup> ) *Idem*, p. 814.

mujeres se les explotaba haciéndolas trabajar de una manera excesiva, e igualmente fueron objeto de explotación los niños; por todo ello se debía consignar en ese artículo, la limitación de las horas de trabajo, ya que el argumento de nuestro autor se traducía a que "...la mujer por su naturaleza es débil, y en un trabajo excesivo, resultaba perjudicada en demasía hecho que a la larga influye en la degeneración de la raza. En cuanto a los niños, dada también su naturaleza débil, si se les somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuencia más tarde, hombres inadaptables para la lucha por la vida, seres enfermizos...". ( <sup>12</sup> )

Así mismo, JARA señaló que la jornada máxima de ocho horas, "...no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación...". ( <sup>13</sup> )

Por ello, en la cuadragésima sesión se presentó el proyecto del artículo 5º y el del 123, que contenían la regulación de la relación obrero patronal, a fin de armonizar en cuanto fuera posible los encontrados intereses del capital y del trabajo, derivados de la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que estaban colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura. Además, en el artículo 123, se facultó a los Congresos de los Estados para legislar sobre esta materia. Posteriormente, la reforma del 6 de septiembre de 1929, se le confirió carácter federal y el Congreso de la Unión debía expedir la Ley reglamentaria respectiva.

---

( <sup>12</sup> ) BRICEÑO-RUIZ..., *op. cit.*, nota a pie ( 1 ), p.85.

( <sup>13</sup> ) *Idem*,

Cabe resaltar que dicho artículo se fue elaborando mediante largas discusiones, entre los Diputados así como de los reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo a los derechos consignados.

### **1.3.2.- FACTORES SOCIOECONÓMICOS DEL DERECHO LABORAL.**

No podía quedar al margen de este trabajo, el origen de la materia que nos ocupa, no sólo en lo sustantivo sino también en lo adjetivo, así, se ha llegado a considerar que el Derecho del Trabajo nace en el Siglo XX, a causa de los siguientes factores:

**UNO.-** La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital, y por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de sus fuerzas de trabajo.

En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se trate de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

La libertad se impone en las relaciones entre trabajadores y patrones, y solamente resulta real y efectiva para los segundos, quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo.

**DOS.-** El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas

jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas son la tónica de la época, no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilados y algodón.

Por lo que se refiere a la crisis, en 1815, se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818 se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de sesenta bancos provinciales.

Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones, lo que se ilustra en el siguiente sentido: "...El pauperismo y las crisis son los dos nuevos fenómenos que preocupan a los estudiosos y se ponen en duda las ideas de Adam Smith acerca de la armonía de los intereses privados y el interés público."( <sup>14</sup> )

**TRES.-** Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que fueron objeto los trabajadores, abriendo para estos nuevos horizontes de vida.

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquella que se limitaba a demandar el saneamiento de algunos defectos, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Gran influencia han tenido los pensadores socialistas que, en los alemanes Carlos MARX y Federico ENGELS, tienen a sus más caros

---

( <sup>14</sup> ) ASTUDILLO-URSÚA, Pedro, *Lecciones de historia del pensamiento económico*. Textos Universitarios, UNAM, México, 1978, pp. 99 y 100.

representantes. Estos señalan que "...la dependencia económica respecto del capitalismo, constituye para el trabajador la base de la servidumbre en todas sus formas y la social democracia se propone dar a cada trabajador el producto íntegro de su trabajo mediante la abolición del modo actual de la producción y la organización del trabajo sobre una base cooperativa..." ( <sup>15</sup> )

En una posición de menor resolución se encuentran autores como Luis BLANC, SISMONDI, SAINT-SIMON, Carlos FOURIER y otros más sostenedores del denominado Socialismo Utópico, en contraposición del Socialismo Científico que enarbolaban los Marxistas, que acorde a los datos históricos, resultaron ser fuente de esta corriente que es la que logra mayor trascendencia y que marcaron una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; y fue la esencia de uno de los dos sistemas sociales que movieron a la humanidad.

En doctrina mexicana, el profesor Mario de la CUEVA indicó "... que el derecho del trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista en sus capítulos sobre las Condiciones de Trabajo, es un esfuerzo para atemperar -no para proscribir- la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana, y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. La transformación social no será una donación de la

---

( <sup>15</sup> ) *Idem*, p.72.

burguesía: quien lo piense así será un vástago lejano del socialismo utópico. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticias..." ( <sup>16</sup> )

### 1.3.3.- REFORMAS EN MATERIA LABORAL AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Después del análisis histórico-constitucional de nuestro país, toca abordar en concreto al artículo 123 de la constitución federal, en especial, las reformas que éste ha sufrido en el transcurso de 82 años de vigencia, esto es, en un total de 37 reformas, entre las mas importantes, para nuestra materia, se encuentran: 1) la del 5 de diciembre de 1960, que incorpora el apartado "B", a efecto de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores. 2) la reforma del 21 de noviembre de 1962, que prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 16 años, después de las diez de la noche. Esta misma reforma determina los salarios mínimos, que divide en generales o profesionales.

Durante el período de Gobierno del Presidente Luis ECHEVERRÍA ALVAREZ, éste artículo fue modificado en tres ocasiones: 1) mediante decretos publicados el 14 de febrero de 1972, el 31 de diciembre de 1974, y 2) el 6 de febrero de 1975, para hacer efectiva la prestación de habitación para trabajadores, adecuar el derecho de las mujeres al requerimiento de los tiempos modernos y ampliar el ámbito jurisdiccional a los tribunales federales del trabajo.

A iniciativa del Presidente José LÓPEZ PORTILLO en 1977, el Constituyente Permanente vuelve a ampliar la competencia federal en vigor el 10 de enero de 1978. Da una nueva estructura a la fracción XXXI, que se divide en dos incisos: Ramas Industriales y empresas. Precisa la competencia en la industria de la rama automotriz. En materia de alimentos abarca la fabricación de

---

( <sup>16</sup> ) DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, 11ª ed, México, 1987, p. 25.

productos envasados o que se destinen a ello, y lo mismo con relación a las plantas elaboradoras de bebidas.

Por lo que hace a las empresas, se adicionan con las que se encuentran en zonas de jurisdicción federal y en la zona económica exclusiva de la Nación las disposiciones de capacitación y adiestramiento, en cuanto a su aplicación y observancia y las medidas de seguridad e higiene, son de competencia federal, con intervención de los Estados.

En el mes de diciembre de 1977, se aprobó la reforma a las fracciones XII y XIII del apartado A, del artículo 123, para elevar a rango Constitucional el deber constitucional de los patrones, la capacitación y adiestramiento para el trabajo.

#### **1.4.- TRASCENDENCIA DE LOS ACONTECIMIENTOS HISTÓRICOS A LA APLICACIÓN PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

El Derecho del Trabajo está sujeto a las variantes que le imponen las condiciones económicas, sociales y actualmente políticas del país, así como de las distintas regiones en que se aplica y aún de las propias fabricas o empresas. Un ordenamiento jurídico laboral desvinculado de la realidad quedaría en simples normas declarativas, sin aplicación alguna, por no estar sujetas a la realidad que se vive.

El trabajador al prestar sus servicios siempre ha buscado asegurar, por lo menos, un mínimo indispensable que le permita atender las necesidades primarias de su existencia, el empleo, para él, es una garantía de estabilidad que desarrolla una vida mas o menos tranquila y que le da la posibilidad de mejorar su calidad de vida.

La propia historia, es quien nos ha dado la pauta para ir recorriendo caminos que nos lleve hacia un verdadero derecho del trabajo protector de la clase económicamente débil, por ello, es que éste capítulo fue dedicado a hacer una remembranza de aquellos acontecimientos que de alguna manera repercutieron en la concientización de la clase trabajadora, para exigir la regulación de sus derechos y el respeto de los mismos, sin perder de vista los fines perseguidos, tanto por el trabajador, el patrón y el propio Estado.

El trabajador, como ya se dijo, busca inicialmente su subsistencia, y en forma posterior, mejorar su calidad de vida; el patrón persigue un mayor rendimiento por los servicios que recibe, para incrementar sus ganancias; y el Estado busca la elevación de vida del trabajador, sin lesionar gravemente la fuente de trabajo; procura un equilibrio, aunque muchas veces, lejos de ser justo, protege al patrón.

En el contexto descrito, es como plasmamos con objetividad la trascendencia del Derecho Laboral, en el cual se encuentran los aspectos sustantivos y adjetivos que son el sustento de la defensa de los derechos de los trabajadores ante los órganos jurisdiccionales en la materia que nos ocupa. Y de la cual no escapa el objeto de nuestro estudio, como lo es el mecanismo del ofrecimiento de las pruebas respectivas en el caso de un caso controvertido entre los patrones y los trabajadores.

Por ello es que en el capítulo siguiente abordaremos algunos planteamientos generales al respecto.

# **CAPÍTULO DOS**

**CONSIDERACIONES  
CONCEPTUALES Y  
CLASIFICATORIAS DE LA  
PRUEBA EN SENTIDO LATO**

## CAPÍTULO DOS

### CONSIDERACIONES CONCEPTUALES Y CLASIFICATORIAS DE LA PRUEBA EN SENTIDO LATO

#### 2.1.- DEFINICIÓN DEL TÉRMINO PRUEBA

Respecto de las reglas generales que rigen la vida procesal, y a los efectos de constreñir nuestro objeto de estudio a dichas reglas, no podemos soslayar a una de las instituciones por excelencia, esto es la prueba. En esta perspectiva, es como consideramos necesario abordar los aspectos más elementales de: sus consideraciones conceptuales, su manejo clasificatorio, no sólo en su aspecto teórico, sino también normativo en virtud de que el aspecto medular de nuestro trabajo de tesis se ubica precisamente en la forma en que ésta se utiliza en la vida procesal laboral.

Para ello, inicialmente y en su orden se partirá desde el concepto etimológico-gramatical de la palabra prueba, ya que sus significados nos servirán para precisar los conceptos que de la misma se puntualizan en esta modesta investigación.

#### 2.1.1.- PLANTEAMIENTO ETIMOLÓGICO Y SEMÁNTICO

Enfatizar sobre el concepto jurídico del fonema prueba, es menester partir desde su origen, así, tenemos que "se deriva, primero del latín **probo**, cuya significación se traduce a: bueno, honesto y segundo, de la palabra **probandum**, a: recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer de."<sup>( 17 )</sup>

---

( 17 ) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS U.N.A.M., *Diccionario Jurídico Mexicano*, Porrúa S.A, México 1994.

Bajo estas dos perspectivas multívocas, es como nos obligamos a desbordar su criterio primigenio, para entender los aspectos gramaticales que desbordan en un sentido más amplio, el significado.

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

En síntesis, la idea gramatical de la prueba es la acción y efecto de probar; es verter la razón o razones con que se pretende demostrar una cosa, o una serie de hechos que conduzcan a una verdad o certeza de las conductas o actitudes del quehacer humano, o de algún fenómeno social determinado.

En estas condiciones, es como ponemos a consideración de los lectores, una serie de premisas que facilitarán la comprensión de nuestro tema de tesis.

## **2.1.2- APORTACIÓN Y EVOLUCIÓN CONCEPTUAL DE LA PRUEBA EN EL MARCO JURÍDICO-DOCTRINAL,**

Para abordar la aportación doctrinal del concepto que nos ocupa y su evolución, en el campo del Derecho, debe partirse sobre las dos siguientes ideas: primero en *estricto sensu* cuya consideración se traduce a la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso, es decir, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes y segundo, en *lato sensu*, para designar como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros

y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles.

Por otro lado, en el diccionario de Legislación y Jurisprudencia, se establece que es: "... La averiguación que se hace en juicio de una cosa dudosa o bien, el medio con que se demuestra y hace patente la verdad o falsedad de alguna cosa..." ( <sup>18</sup> ).

Siguiendo con nuestra fuente, y ya en el campo estricto del Derecho, la prueba puede ser de dos maneras, a saber: la plena ( a su vez, completa o perfecta) y la semiplena (considerada como incompleta o imperfecta). Por lo que hace a la primera, es la que se manifiesta sin dejar duda alguna la verdad del hecho controvertido, instruyendo suficientemente al juez para que en virtud de ella pueda dar sentencia condenatoria o absolutoria; y la segunda la que por si sola no demuestra con claridad el hecho, dejando duda acerca de la verdad de él, y por consiguiente no instruye al Juez en términos de dar sentencia.

También, apoyándonos con CARAVANTES, la prueba, "...designa los medios probatorios o elementos de convicción considerados en sí mismos, y en este sentido se dice que una parte se halla o no asistida de prueba, y se distinguen los diversos hechos probatorios admisibles en juicio, a los distintos géneros de pruebas judiciales (aduciendo a la prueba literaria, o por documentos; la oral por confesión, o testifical) o bien, expresa "...el grado de convicción o la certidumbre que operen en el sentido del Juez aquellos elementos..." los cuales deberán "...ceñirse o referirse precisamente a la cuestión que en el litigio se trate, porque sobre ésta ha de recaer la sentencia: de manera que, si de algún modo no se refiere a los hechos expuestos en la demanda, acusación o queja y a los

---

( <sup>18</sup> ) ESCRICHE, *Diccionario de legislación y jurisprudencia* , UNAM, México, 1993, p.439

demás escritos relativos, y si no aprovecha a una parte ni daña a la otra, la prueba propuesta deberá desecharse, porque es inútil e impertinente..." ( <sup>19</sup> )

Se podría concluir en el tenor de este autor, que probar se traduce al "... convencimiento del Juez sobre la existencia o la no existencia de hechos de importancia en el proceso...", es por esto que es dirigida al Juez y no al adversario a fin de colocarlo en situación de poder formular un fallo (*justa Allegata et Probata*) sobre la verdad o falsedad de los hechos alegados.

Parafraseando con CARNELUTTI, las pruebas son un instrumento elemental, no tanto del proceso como del Derecho, y no tanto del proceso del conocimiento, como del proceso *in génere*; sin ellas, dice, el Derecho no podrá en el noventa y nueve por ciento de los casos, alcanzar su fin. En términos de esta tesis Carnelutiana, se puede decir exactamente que "...quien tiene un derecho y carece de los medios probatorios para hacerlo valer ante los Tribunales, en caso necesario, no tiene más que la sombra de un derecho..." ( <sup>20</sup> )

Los debates o contiendas judiciales, versan, sobre un punto de hecho o sobre uno de Derecho, y para acreditarlos, es necesaria la prueba; y de aquí que haya prueba del hecho (tiende a averiguar la certeza y realidad de un hecho, a demostrar la existencia de ciertos actos o acontecimientos sobre los que versa el litigio) y, prueba del derecho (para demostrar que tales hechos, ya averiguados o demostrados, se hallan dentro de las prescripciones de la Ley).

Al hablar de ésta en este apartado, se refiere a la de hecho, por hallarse controvertidos y dudosos los que se presentan a la decisión judicial, y para lo cual se necesita emplear ciertos y determinados medios materiales.

---

( <sup>19</sup> ) CARAVANTES, Vicente, *Tratado de procedimientos, civil y penal*, Harla, 8ª ed., México, 1997, pp. 121 y ss.

( <sup>20</sup> ) CARNELUTTI, Francesco, *Derecho procesal civil y penal*, Harla, 8ª ed., México, 1997, p. 675.

Hugo ALSINA sobre las "Generalidades de la Prueba" y considerando a un núcleo muy importante de doctos en la materia, considera:

a) "...Todo derecho nace, se transforma o se extingue como consecuencia de un hecho...", de aquí que la primera función del Juez es la investigación de los hechos, para que en la sentencia, se deduzca el derecho que surja de ellos, dado que el Juez conoce el Derecho, y nada importa que las partes omitan mencionarlo o incurran en errores con respecto a la ley aplicable, porque a él le corresponde establecer su verdadera calificación jurídica en virtud del principio *iura novil curia*; pero no ocurre lo mismo con los hechos, que sólo puede conocerlos a través de las afirmaciones de las partes y de la prueba que ellas produzcan para acreditarlos.

b) "...Cuando el actor y demandado están de acuerdo sobre la forma en que los hechos se han producido, el Juez debe aceptarlos, a menos que sean inverosímiles o contrarios al orden natural de las cosas..." ( <sup>21</sup> )

Aquí la cuestión es de puro derecho, y el Juez prescindirá de la prueba limitándose a aplicar el derecho, no así en el caso de que, cuando las versiones son distintas, no puede dar crédito a una de ellas en detrimento de la otra, y por eso el Código de Procedimientos prescribe, en su artículo 104 que: "siempre que se hayan alegado hechos conducentes, acerca de los cuales no hubiese conformidad entre las partes, aunque éstas no lo pidan, el Juez recibirá la causa a prueba...".

Como un aporte doctrinal importante, este autor, conceptualiza que la prueba en su acepción lógica, es "... probar, es demostrar la verdad de una proposición, pero en su significación corriente expresa una operación mental de comparación...". en esta perspectiva, la prueba judicial "... es la confrontación de

---

( <sup>21</sup> ) ALSINA, HUGO, *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*, qué Editorial, qué edición, ciudad y año, pp. 221 y ss.

la versión de cada parte con los medios producidos para abonarla, y el Juez trata de reconstruir los hechos valiéndose de los datos que aquéllas le ofrecen o de los que puede procurarse por si mismo en los casos que está autorizado para proceder de oficio...". se deduce que la misión del Juez se podría comparar con la del historiador "...en cuanto ambos tienden a averiguar cómo ocurrieron las cosas en el pasado, utilizando los mismos medios, o sea los rastros o huellas que los hechos dejaron.

Desde luego, la definición anterior se halla ligada a otros aspectos doctrinales, que en el sentido del autor que referimos, en la técnica procesal la palabra prueba tiene otras acepciones. Algunas veces se le usa para designar los distintos medios o elementos de juicio ofrecidos por las partes o recogidos por el Juez en el curso de la instrucción; y se habla así de prueba testimonial, instrumental, inspección ocular;...otras veces se la refiere a la acción de probar y se dice entonces que al actor corresponde la prueba de su demanda y al demandado la de sus defensas.

Doctrinalmente también resalta la designación de la prueba como el estado de espíritu producido en el Juez por los medios aportados y, en este sentido, un hecho se considera o no probado según los elementos de juicio sean o no considerados suficientes para formar la convicción de aquél, pues las partes pueden haber producido en los autos abundante prueba sin lograr producir con ella esa convicción.

c) Por eso se han dado diversas definiciones de la prueba, y al margen de los autores ya citados, tenemos un panorama más generalizado y de las cuales sobresalen las siguientes:

Para MITTERMAIER, es "...el conjunto de motivos productores de la certidumbre..."; para BONNIER es "...la conformidad entre nuestras ideas y los hechos constitutivos del mundo exterior..."; LAURENT dice que es "...la

demonstración legal de la verdad de un hecho...”; DOMAT la concibe como “...aquella que persuade de una verdad al espíritu...”; para BENTHAM “...es un hecho supuesto o verdadero que se considera destinado a servir de causa de credibilidad para la existencia o inexistencia de otro hecho...”; J. OLIVIER, dice que “...es el averiguamiento que se hace en juicio en razón de alguna cosa que es dudosa y también los medios legales de que al efecto pueden valerse los litigantes”.

d) Estas definiciones son incompletas, porque unas excluyen el concepto de medios de prueba, otras se refieren a ellos exclusivamente y las demás sólo aportan una definición de la verdad. *Más que todo, interesa en esta materia poner en relieve la función que la prueba desempeña en el proceso, y por eso nosotros la definimos como la comprobación judicial, por los modos que la Ley establece, de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende.*

La identificación de estos criterios conceptuales con la doctrina se resumen a que la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho. Por tanto, las aportaciones de prueba son actos procesales de las partes, las cuales tiene la carga de probar los hechos en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de éstas descansa, individualmente sobre la base inconvencible de la prueba; ya que las alegaciones de las partes, sin prueba, carecen de eficacia.

De lo expuesto, se concluye; **que la prueba es cuestión medular y punto fundamental del proceso, y su importancia adquiere relevancia jurídica, cuando las partes no se hallan conformes con relación a los hechos disputados.** De aquí también la importancia que las partes y su dirección técnica ponen siempre en la preparación de las pruebas de que han de valerse e igualmente, la que para el Juez tiene todo cuanto afecta a esta tan delicadísima y

trascendental materia, misma que ofrece el mayor interés, tanto desde todo punto de vista doctrinal, como desde el de la práctica del foro.

## 2.2.- CLASIFICACIÓN TEÓRICA DE LAS PRUEBAS.

En el sentido en que se han expuesto una diversidad de criterios de doctrina, nos permitiremos exponer respecto de este parágrafo, un panorama sucinto de la significación de la prueba en el proceso, y bajo una prolija clasificación de la cual no escapa al derecho laboral, a pesar de su carácter tutelar, y sin menoscabo de presentar algunos ejemplos de la práctica forense civil.

### 2.2.1.- PRUEBAS DIRECTAS E INDIRECTAS.

El enfoque respecto de la primera clasificación, la cual se desarrollarán algunos ejemplos, tenemos a: ALCALÁ ZAMORA y LEVENE hijo, en el sentido de considerar a la prueba como "directa o indirecta, según que el hecho caiga bajo los sentidos o que el conocimiento se haga mediante uno diverso que se sirva como auxilio de la experiencia humana; empero para FLORÍAN, deberá de hablarse de prueba en sentido estricto y de indicio." ( <sup>22</sup> )

A estos efectos es como resalta la ilustración de la práctica del foro, en la perspectiva del código civil, como es el caso de los hechos materia del litigio pueden ser percibidos directamente por el Juez.

El primer ejemplo: El propietario de un predio demanda que se arranquen los árboles plantados en su predio vecino a menor distancia de la permitida por el artículo 846 del Código Civil.

---

( <sup>22</sup> ) ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Panorama del Derecho mexicano. Síntesis del Derecho procesal*, Porrúa Hnos. S.A., 10ª ed., México, 1971, p. 45.

En este supuesto la parte demandada puede ofrecer como medio de prueba la inspección que haga el Juez directamente de los árboles que fueron sembrados a menor distancia de la permitida y el Juez, mediante una inspección ocular, podrá darse cuenta directa e inmediata de los hechos materia de la controversia.

No siempre es posible que el Juez conozca hechos presentes o permanentes o que los hechos controvertidos se desarrollen en su presencia durante el procedimiento. Entonces se debe demostrar al Juez un hecho distinto, pero del cual deduzca la existencia del hecho que se quiere probar.

Otro ejemplo, y para el caso de *una prueba indirecta*: El actor demanda el pago del precio de un cuadro que vendió al demandado. Entonces el hecho que debe demostrar es el contrato de compra-venta del que depende la obligación del comprador de pagar el precio. Ahora bien, el contrato de compra-venta fue un hecho pasado, transitorio, que no pudo ser conocido directamente por el Juez, persona ajena a las partes en litigio.

Para que el Juez conozca este contrato de compra-venta es necesario que se le demuestre mediante otro hecho, del cual pueda deducir la existencia de ese contrato: El actor exhibirá el contrato escrito o rendirá prueba testimonial y el Juez, al ver el contrato o al oír a los testigos deducirá que el contrato se celebró entre las partes porque de no haberse celebrado, el documento exhibido no se hubiera formulado o los testigos no hubiesen acreditado su existencia.

La diferencia entre los dos tipos de prueba está en la coincidencia o la divergencia del hecho que se va a probar (objeto de la prueba) y del hecho percibido por el Juez (objeto de la percepción); en la prueba directa el objeto de la prueba coincide con el objeto de la percepción del Juez; el hecho percibido por el Juez sólo le sirve de medio para conocer el objeto de la prueba. Vale la pena

insistir, para aclarar lo anterior. En la prueba indirecta, el Juez no percibe el hecho que debe probarse sino un hecho diverso; por eso no basta la sola percepción del Juez para encontrar el hecho que se va a demostrar, sino que debe completarse esa percepción con la deducción que hace el Juez del hecho percibido para llegar al hecho por demostrar: de ahí que la actividad del Juez, en la prueba indirecta, resulte compleja: percepción y deducción. A ésta se llega por un procedimiento lógico, que se puede recurrir al siguiente silogismo: un documento público otorgado ante notario es verdadero: ahora bien, de un documento público otorgado ante notario aparece que Juan vendió un cuadro a Pedro; luego es verdad que Juan vendió un cuadro a Pedro. Lo que percibe el Juez es el documento notarial; el hecho probado es el deducido: la veracidad del contrato de compra-venta.

### 2.2.2. - PRUEBAS PRECONSTITUIDAS Y POR CONSTITUIR.

BENTHAM definió a la prueba preconstituida como: aquellas "... que se forman durante la tramitación del procedimiento y a causa de éste...". entre éstas, están las declaraciones de testigos extraños a la controversia, y los dictámenes periciales, en la línea del autor consultado hallamos que Hugo ROCCO, las llama también por constituir "...porque se forman después de la constitución o durante el desarrollo del proceso..."<sup>( 23 )</sup>, según se prepare con anterioridad al proceso o se produzca una vez surgido el juicio. Por antonomasia, la documental o documentales son preconstituidas (no debe confundirse con la anticipada), que se lleva a cabo antes del momento procesal oportuno pero se practica después de iniciado el proceso. Así éstas son las que preexisten a la formación del juicio, las que las partes crean preventivamente, para el caso de que surja una contienda posterior. A esta clase pertenecen los documentos

---

( 23 ) BENTHAM, Jeremías, *Tratado de las pruebas judiciales*, José Gómez de Castro, Madrid, 1981, p.248.

otorgados ante fedatarios (notarios, corredores); o las informaciones ad perpetuum.

### 2.2.3.- PRUEBAS HISTÓRICAS Y CRÍTICAS.

Como se deduce de su denominación y de su contenido, éstas son: según se represente el hecho como en el relato del testigo o la fotografía del suceso, o se deduzca su existencia como en el dictamen pericial y los indicios. Por ello, **las históricas** son aquellas que son aptas para representar el objeto que se requiere conocer; en cambio, **las críticas** son las que no representan directamente el objeto que se quiere conocer.

A la **primera** clase corresponderían en nuestro Derecho las fotografías, las cintas cinematográficas, las producciones fonográficas y, a la **segunda**, pertenecen, según enseña CARNELUTTI "...aquellos objetos o declaraciones de personas que sin reflejar el hecho mismo que se va a probar, sirven al Juez para deducir la existencia o inexistencia del mismo..." ( <sup>24</sup> )

### 2.2.4.- PRUEBAS REALES Y PERSONALES.

El hombre en su desarrollo cotidiano, tiene un cúmulo de actividades a través de las cuales, puede no sólo crear cosas, sino también tener una función muy importante, resultado de su capacidad de pensar, en este sentido, y para el caso de esta clasificación de pruebas.

Para el caso de las primeras, deberán considerarse a todas aquellas que son proporcionadas por cosas; tales como: documentos, fotografías, copias

---

( <sup>24</sup> ) CARNELUTTI..., *op. cit.*, nota a pie (17), p. 63

fotostáticas, y respecto de las segundas, tienen, su origen en declaraciones de personas tales como: las testimoniales, las confesionales, y las periciales. En este sentido, es como se materializa la capacidad de raciocinio y de comunicación del ser humano, dado que funciona activamente como medio al confesar, testificar o dictaminar, y pasivamente en la inspección como tratándose de lesiones o de personas utilizadas en reconocimiento en fuga de presos entre otros casos.

Abordados los aspectos mas relevantes de la clasificación de las pruebas, es como nos ocuparemos del análisis de cada uno de los medios probatorios.

### **2.3.- MEDIOS Y CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS.**

A manera de introducción, debemos considerar que a grandes rasgos, este tipo de pruebas están referidas a todos aquellos instrumentos en su calidad de objetos o cosas además de las conductas humanas, con los cuales la autoridad judicial trata de lograr el cercioramiento judicial de un hecho controvertido y ventilado ante el órgano del cual es titular.

Ejemplificando en el contexto de las ciencias que se relacionan de alguna manera con el derecho, la psicología tiene entre sus misiones, el estudio de los órganos del conocimiento humano y por otro lado, la lógica se encargaría de los procesos intelectuales íntimos para llegar al conocimiento.

En el caso de la ciencia del Derecho, sólo se limita a reconocer la existencia de una necesidad práctica, a saber que en las controversias civiles es menester probar los hechos alegados ante el Juez; por eso probar significa hacer

conocidos para el Juez los hechos controvertidos y dudosos y darle la certeza de su modo preciso de ser.( <sup>25</sup> )

Por eso GENNARI, llama medio de prueba al hecho preordenado por la Ley y destinado a procurar al Juez la certeza legal de otro hecho dudoso. Por ello, el legislador, para la eliminación de incertidumbres, desigualdades y/o arbitrariedades ha indicado los medios legítimos de probanza, procurando comprender en ellos todos los reconocidos por la Lógica y la experiencia, lo cual se confirma con Hugo ALSINA, "al expresar que los medios de prueba son los instrumentos, cosas o circunstancias en los que el Juez encuentra los motivos de su convicción." ( <sup>26</sup> )

Con apoyo en Devis ECHANDÍA, y en otro sentido, distingue entre prueba y medio de prueba, explicando que en sentido estricto, "por pruebas judiciales se entienden las razones o motivos que sirven para llevar al Juez la certeza sobre los hechos; y por medios los elementos o instrumentos utilizados por las partes y el Juez que suministran esas razones o motivos. Puede existir, dice, un medio de prueba que o contenga prueba de nada, porque de él no se obtiene ningún motivo de certeza." ( <sup>27</sup> )

Finalmente lo que realmente es útil, se traduce a ubicarnos en la idea amplia de que generalmente ***se entiende por prueba judicial, tanto los medios como las razones o los motivos contenidos en ellos y el resultado de éstos.***

En virtud de ello es como se explicarán los medios y clasificación de las pruebas en derecho mexicano que tienen una íntima relación con las posturas

---

( <sup>25</sup> ) Uno de los más importantes principios generales del derecho para el caso a que se refiere en el texto de este trabajo, es el referido a "*... dime los hechos y te diré tus derechos...*".

( <sup>26</sup> ) BRISEÑO-SIERRA, Humberto, *Derecho Procesal*, Harla, 2ª ed., México, 1995, p. 1027.

( <sup>27</sup> ) Apud, BRISEÑO-SIERRA..., nota a pie (22). p. 1031.

doctrinales manejadas en esta modesta investigación, y que sirven como apoyo a la tesis central, iniciando además, los siguientes epígrafes, con lo que se ha llegado a considerar la “reina de las pruebas”.

### 2.3.1. - LA CONFESIONAL.

Para ilustrar el desarrollo de ésta, es menester establecer que de nuestro Derecho positivo se deduce un aspecto conceptual de relevancia, toda vez que desde el punto de vista descriptivo, la confesión judicial es el reconocimiento de hechos propios que produce efectos jurídicos en contra de quien, siendo capaz, lo hace libre y formalmente en juicio. Esta referencia directa a la confesión judicial tiene la finalidad para distinguirla de la extrajudicial, que también es el reconocimiento de hechos propios pero realizado fuera de juicio, en declaraciones verbales o escritas, con la intención de producir efectos jurídicos.

En ambos casos, la confesión es un acto de voluntad que debe de tener por contenido el reconocimiento de un hecho al que el derecho atribuye el nacimiento, la modificación o la extinción de una relación jurídica.

Hugo ROCCO la considera como “un negocio jurídico unilateral y afirma que debe tener por contenido el reconocimiento de hechos, porque el reconocimiento de situaciones jurídicas no sería confesión, ya que esos reconocimientos entran al campo de las declaraciones de carácter negocial que son tratados por la doctrina como negocios jurídicos procesales.” ( <sup>28</sup> )

Los hechos reconocidos deben ser propios. Esto significa, **en primer lugar**, hechos realizados por la persona que los declara y, por extensión por

---

( <sup>28</sup> ) Idem, nota a pie (23), p. 1033.

aquellas personas físicas o morales a quienes el declarante representa o de las que es causahabiente.

La confesional produce efectos jurídicos en contra de quien la hace porque, como dice CHIOVENDA, "...constituye una limitación importante a la investigación del Juez ya que hace prueba plena contra aquel que la ha hecho y priva al Juez sin más de la libertad de estimar la normalidad en cada caso concreto." Es una prueba legal, dice el propio autor, porque el legislador se basa en que nadie emite declaraciones de hecho que le sean contrarias, sino cuando está convencido de ese hecho. A pesar de opiniones en contrario, todavía es válida aquella máxima: *nulla est major probatio quam propii oris confesio, indeoquē dicitur plenissima probatio et superat omne genus probationis*, es decir: "ninguna prueba es mayor que la prueba de boca propia, por lo cual se denomina prueba plenísima que supera a cualquier otro género de probanza"<sup>29</sup> )

### 2.3.2. - LA TESTIMONIAL.

Como es sabido y tomando en consideración las fuentes de nuestro derecho, desde los tiempos de Roma, se aceptó el principio: *nemo debet esse testis in proia causa*, según el cual nadie puede ser testigo en causa propia, y la razón que lo justifica es que si la parte declara, sólo puede hacerlo o en su contra o en su favor; en el primer caso, en realidad está confesando; en el segundo resultaría inútil y ociosa su declaración.

Como la prueba testimonial se origina en la declaración de téstigos, debemos saber qué personas tienen ese carácter en un proceso, por lo que en tales circunstancias, testigo es para nosotros, *la persona ajena a las partes que declara en juicio sobre hechos relacionados con la controversia, conocidos por ella directamente; a través de sus sentidos.*

---

(<sup>29</sup> ) GIUSEPPE-CHIOVENDA, *Curso de Derecho procesal del trabajo*. Harla, 8ª ed., México, 1997, p. 447.

Pero ¿Quiénes deben ser considerados como personas ajenas a las partes?

Independientemente de las respuestas a estas interrogantes, existe un común denominador: Que no les afecte el resultado de la sentencia que se dicte en el juicio. Por tanto, no pueden ser testigos:

1.- El actor, el demandado y los terceristas, pues todos ellos son partes en sentido material, en cuanto les afecta el resultado del fallo definitivo.

2.- Las partes en sentido formal, es decir, los representantes legales o voluntarios de los mencionados en el punto anterior, porque jurídicamente se identifican con ellos y actúan como otro yo; y.

3.- Los abogados patronos, porque están primero ligados con las partes mismas, y segundo, por sigilo profesional.

Pero ¿Qué debe de decirse del mandatario que dejó de serlo?

Como ya no representa a la parte (y salvo que esté ligado por secreto profesional como abogado), sí puede ser testigo. Los romanos admitían que desempeñado el cargo, se puede testificar sobre el cargo mismo.

Otro elemento es: la declaración en el juicio.

Todas las pruebas tienden a demostrar al Juez los hechos controvertidos y por esto se rodean de una serie de solemnidades que las hagan eficaces jurídicamente.

A reserva de estudiar las formalidades que la Ley exige para el desahogo de la prueba testimonial, ésta debe realizarse ante el Juez del proceso y con citación o presencia de las partes.

El tercer elemento sería: Que se trate de hechos relacionados con la controversia.

Los problemas extraños al procedimiento no pueden ser materia de esta probanza, ya que, si se desahogara la prueba, de nada serviría para el esclarecimiento del problema controvertido, y si las partes quisieran aprovechar un testimonio sobre materia extraña a ese juicio, para aportarlo como prueba en procedimiento diverso, sería inútil su pretensión, porque la prueba testimonial debe rendirse precisamente dentro del procedimiento para el cual se ofrece.

Finalmente, debe tratarse de hechos conocidos directamente a través de los sentidos del testigo.

Debe insistirse en que la declaración debe versar sobre hechos y no sobre situaciones jurídicas, puesto que son los hechos los únicos que son materia de prueba.

Cuando el testigo se refiere a situaciones jurídicas, su dicho carece de validez porque se sale del ámbito dentro del cual válidamente puede declarar.

Estos hechos deben ser conocidos por el testigo a través de sus sentidos sirven precisamente de medios aptos para llevar a la inteligencia del hombre lo que acontece en el mundo exterior y las cosas materiales se conocen por haberlas visto, oído, gustado, tocado u olido.

Sin embargo, el testigo puede aducir, para calificar las cosas por él vistas, su propia experiencia. Por ejemplo, puede asegurar que la cosa por él vista

era de color azul o blanco; que una persona estaba vestida con telas de manta o con casimir, etc, lo que sería en realidad circunstanciar sus dichos en modo tiempo y lugar.

Lo que se quiere hacer notar con este ejemplo es que el hecho percibido debe ser expuesto por quien lo conoció a través de sus sentidos pero es natural que deba haberlo apreciado basado en sus conocimientos personales o en la experiencia común que toda persona puede tener.

Por eso la Ley exige que el testigo "...de la razón de su dicho, es decir, que aclare por qué ha narrado los hechos que refiere, y es precisamente en esa explicación en donde pueden intervenir las aclaraciones basadas en la experiencia o en los conocimientos del testigo..."<sup>30</sup>

La exigencia de que los hechos sean conocidos directamente por el testigo significa que éste no debe haber llegado al conocimiento de los mismos, por referencia que de los hechos hubiere tenido, porque entonces su testimonio carecería de validez, salvo el caso en que, excepcionalmente, la Ley admita este tipo de declaración.

### **2.3.3.- PRUEBA PERICIAL.**

En doctrina se ha discutido mucho sobre la naturaleza del peritaje, pues unos consideran a los peritos como auxiliares del Juez y otros como medios de prueba. Empero, lo que no admite discusión es que los peritos son las personas que auxilian al Juez con sus conocimientos científicos, artísticos o técnicos en la investigación de los hechos controvertidos.

---

<sup>30</sup> Idem, nota a pie (22), p. 1050.

Para CARNELUTTI, "...los peritos son tanto auxiliares del Juez como medios de prueba...", ( <sup>31</sup> ), funciones que tienen en nuestra legislación positiva. En efecto, el artículo 293 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece que la prueba pericial procede cuando sean necesarios conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o industria o lo mande la Ley y, en diversas disposiciones, se establece la necesidad de la asistencia técnica al Juez, por ejemplo: Si el absolvente fuere extranjero, podrá ser asistido por un intérprete, en cuyo caso el Juez lo nombrará (artículo 315 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal); si el testigo no sabe el idioma, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Juez (artículo 367 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal).

Desde un punto de vista teórico, el Juez tiene conocimientos generales que le proporcionan su formación universitaria y especializados en la ciencia del Derecho; sin embargo en los problemas controvertidos se necesita acudir algunas ocasiones a personas que tengan otro tipo de conocimientos que son indispensables para el esclarecimiento de un problema judicial concreto.

No acudir a ellas, sería cerrar los ojos a una realidad y esto redundaría en grave perjuicio de la administración de justicia.

Los peritos pueden actuar de varios modos: auxiliando al Juez en la percepción o inteligencia de los hechos; indicándole los principios científicos o técnicos que le permitan deducir consecuencias de hecho indispensables al conocimiento de la verdad; deduciendo ellos mismos las consecuencias que de tales hechos derivan, al amparo de sus conocimientos especializados e, inclusive, como enseña el propio CARNELUTTI: "... *Per la sussunzione del fatto nella norma giuridica*, es decir, por la subsunción del hecho en la norma jurídica.." ( <sup>32</sup> )

---

( <sup>31</sup> ) CARNELUTTI..., *op. cit.*, nota a pie (17), p. 84.

( <sup>32</sup> ) *Idem*, p. 66.

Cuando el intérprete va traduciendo de un idioma extranjero las declaraciones de las partes o de los testigos, en realidad, está auxiliando al Juez para comprender lo que aquellos extranjeros expresan y a la vez les hace saber a éstos las preguntas que les son formuladas. De no ser por los intérpretes, no sería factible el desarrollo de un juicio en que intervinieran extranjeros. El perito es entonces un verdadero auxiliar de la administración de justicia.

Cuando, en cambio las partes discuten si un edificio causó daños a una construcción contigua, los conocimientos científicos de los ingresos permitirán al Juez o bien sacar él mismo una conclusión o adoptar las deducciones que los peritos sostengan, tomando en cuenta la situación de hecho, al amparo de sus conocimientos.

Nuestra legislación prevé el caso de conocimientos artísticos como indispensables para dilucidar una controversia; esto puede ocurrir en las controversias que suscite una reclamación en que se alegara invasión de derechos artísticos. En esos juicios prácticamente es el dictamen pericial el que determinará si hubo invasión, es decir, abarca un contenido jurídico de aplicación de la norma abstracta al hecho artístico controvertido.

#### **2.3.4.- PRUEBA DOCUMENTAL.**

La prueba documental es considerada por los procesalistas como uno de los medios probatorios más seguros en cuanto a la fijeza que da al hecho a probar. En sentido amplio se da el nombre de documento, a toda representación material que sea idónea para probar una cierta manifestación del pensamiento.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, no da una definición general alguna sobre este medio de prueba llamándole como instrumental, recurriendo al autor HUGO ALSINA, expresando: "por documentos

se entiende toda representación objetiva de un pensamiento, lo que puede ser material o literal.” ( <sup>33</sup> )

BETTI, nos menciona que “documento es una cosa constituida en presencia del hecho (el hecho de probar) y destinada a fijar de modo permanente la percepción física con la función de representarla en el porvenir”( <sup>34</sup> )

Por otro lado, para el jurista Mancini, al ser citado por MARCO ANTONIO DIAZ DE LEON, afirma que documento en sentido propio es “toda escritura fijada sobre un medio idóneo debido a un autor determinado, conteniendo manifestaciones y declaraciones de la voluntad o atestaciones de verdad aptas para fundar o para probar un hecho jurídicamente relevante, ante una relación procesal o en otra relación jurídica.” ( <sup>35</sup> )

Los documentos públicos los define la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 795 como “documentos públicos aquellos cuya formulación esta encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.”

Por otro lado, la Ley de la materia, en su artículo 802 que: “ Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.”

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

---

( <sup>33</sup> ) ALSINA, Hugo, *Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil y Comercial*, Ediar Editores, 9ª ed., Buenos Aires. 1985, T. II, p.57.

( <sup>34</sup> ) Apud PINA-VARA, Rafael de, *Tratado de las pruebas civiles*, Porrúa, 3ª ed. México 1981, p.95.

( <sup>35</sup> ) DIAZ DE LEON-Marco Antonio, *Pruebas en el derecho procesal del trabajo*, Ed. Porrúa, 13ª ed, México 1981.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse como prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.”

Por lo que se refiere a la obligación del patrón de conservar determinados documentos que se deben exhibir en el juicio respectivo, el artículo 804 de la Ley en cita es clara al respecto, señalándolo en sus cinco fracciones; y para el caso de que este no lo haga, de acuerdo con el artículo 805 del mismo ordenamiento legal, establece la presunción de que se tendrán por cierto los hechos que el actor manifiesta en su demanda.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en varias de sus disposiciones, habla de la prueba documental, por que su valor probatorio depende en el procedimiento laboral, no de la calidad del documento, si no de la fuerza probatoria que le conceden las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en uso de su facultad soberana de apreciación de pruebas en conciencia.

En materia laboral el que objeta de falso un documento debe probarlo, por lo que, si una de las partes dice haber objetado de falso un documento, la carga de la prueba corresponde a ella, más no a la contraparte, quien tiene a su favor le presunción de que el documento es auténtico.

Los documentos provenientes de una persona distinta de las partes en un procedimiento laboral, cuando son objetados, sólo tiene valor si su signante los ratifica ante las juntas con citación del contrario oferente, pues equiparándose esas pruebas a una prueba testimonial debe dársele oportunidad a quien firma el documento.

### 2.3.5.- LA INSPECCIÓN JUDICIAL.

Este medio de prueba implica la colaboración de las partes y el juzgador en su establecimiento y práctica. En efecto, tradicionalmente las partes tiene la carga de aportar sus pruebas y en el caso de la inspección judicial, aún y cuando ésta es ofrecida por las partes, le toca al juzgador preparar y desahogar dicha probanza.

Existen ocasiones en las que lo que se quiere demostrar al Juez sí ser quiere transportar hasta la sede del Juzgado, pero en otras no es posible y se solicita que el tribunal se desplace fuera de su sede para examinar o revisar aquello que solicita el oferente de la prueba.

La inspección judicial es el examen sensorial directo realizado por el Juez, en personas u objetos relacionados con la controversia.

PALLARES siguiendo a GOLDSCHMIDT, "establece la sinonimia entre inspección y reconocimiento judicial, misma que también se desprende de nuestro Derecho positivo cuando titula la sección quinta: Del conocimiento o inspección judicial." ( <sup>36</sup> )

En el derecho brasileño se distingue "a vistoria simple" de la "vistoria complexa"; la primera es la inspección ocular del Juez sobre los objetos de la contenida, con el auxilio del personal del juzgado y de las partes o de sus procuradores, la segunda es la inspección en que además concurren peritos.

Esta prueba es la única en que el Juez percibe sensorial y directamente a personas u objetos materia de la controversia.

---

( <sup>36</sup> ) PALLARES, Eduardo, *Derecho Procesal Civil*, Edit. Porrúa, 5ª ed., México 1974, p. 190.

Esa percepción sensorial directa es la que permite al juzgador obtener una certidumbre absoluta.

HEUSLER, refutado por CARNELUTTI, "...basado en la certidumbre que produce en el Juez la inspección ocular, le niega el carácter de medio probatorio, pues éstos tienden "no a la certeza absoluta sino a la persuasión"( <sup>37</sup> ) La refutación es contundente, en el sentido de que el medio de prueba es precisamente el que produce certidumbre de lo contrario medio de prueba sería el que no produce certidumbre, lo cual es absurdo.

Si es un examen directo del Juez éste no puede delegarlo en empleados subalternos, como serían los actuarios, porque se desvirtuaría la naturaleza jurídica de la probanza.

El examen debe ser sensorial, es decir, no sólo se concreta a la inspección ocular o "vista de ojos" sino que puede abarcar el examen directo a través, por ejemplo del olfato, del oído, etc.,

Los malos olores, los ruidos, dice PALLARES "pueden ser percibidos directamente por el Juez en una contienda cuyo contenido dependa de la existencia de esos elementos..." ( <sup>38</sup> )

El reconocimiento puede abarcar objetos materiales, muebles o inmuebles y puede recaer también en documentos ofrecidos como prueba.

No siempre es fácil que subsistan, en el momento de la controversia, objetos determinantes en la solución de la misma; pero cuando éstos subsisten o

---

( <sup>37</sup> ) Idem, nota a pie (17), p. 147.

( <sup>38</sup> ) IDEM. P. 47.

se trata de inmuebles cuyas condiciones físicas perduran, la prueba puede realizarse.

Importa resaltar el criterio del Código de Comercio cuando establece la restricción del reconocimiento judicial de libros y documentos de los comerciantes, en los siguientes términos:

artículo 42.- Se prohíbe hacer pesquisa de oficio por el Tribunal, para inquirir si los comerciantes llevan o no libros conforme a derecho.

artículo 43.- No puede decretarse, a instancia de parte, reconocimiento general de los libros, cartas, cuentas y documentos de los comerciantes sino en los casos de sucesión universal, liquidación de compañía, dirección o gestión comercial por cuenta de otro o de quiebra.

artículo 44.- Sólo puede decretarse la exhibición de los libros y documentos de los comerciantes a instancia de parte o de oficio, cuando su propietario tenga interés en el asunto, pero el reconocimiento debe hacerse en el escrito del comerciante, en su presencia o de la persona que comisione, y se contraerá exclusivamente a los puntos que tengan alguna relación directa con la acción deducida, comprendiendo también a los extraños a la cuenta especial del que ha solicitado el reconocimiento.

Al margen de las restricciones legales citadas en materia mercantil, igualmente puede la inspección judicial abarcar a las personas. El artículo 287 Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, interpretado a contrario sensu, permite concluir que el tribunal puede practicar inspección o reconocimiento para conocer las condiciones físicas o mentales de las partes.

Finalmente, insistimos en la definición que tanto las personas como los objetos que deben inspeccionarse, deben tener relación con la controversia.

La prueba de Inspección Judicial implica un grado de inmediatez física del Juez con las partes puesto que lo pone en contacto con aquello que se le trata de enseñar y puede ocasionar una impresión mas precisa en su ánimo para que por sus propios sentidos perciba lo que desea la parte que ofrece la prueba.

### 2.3.6.- LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.

Nuestro Código Civil para el Distrito Federal, en el artículo 379, define la presunción como la consecuencia que la Ley o el Juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido: La primera se llama legal y la segunda humana.

Las legales, a su vez, se subdividen en *juris te de jure* y *juris tantum*, según que admitan o no prueba en contrario al tenor de su clasificación, podemos establecer las siguientes posturas doctrinales que se desprenden de los latinismos en comento:

a).- La expresión *juris et de jure*, calificada por algunos autores bárbara y sin sentido, fue desconocida por el derecho romano. Sin embargo, "MENOCHIO, trató de justificar la denominación diciendo: "...Es presunción "*juris*" porque está establecida por la Ley, y "*de jure*" porque de tal presunción la Ley induce un derecho firme,,,: "*super tali presuntione lex inducit firmum jus*".  
(<sup>39</sup>)

---

(<sup>39</sup>) Apud, CARNELUTTI, op, cit., nota a pie (17), p. 321.

Para LESSONA la presunción *juris et de jure* "no es una presunción en el sentido lógico jurídico, sino una disposición" ( <sup>40</sup> ) y para demostrarlo recurre a los ejemplos del Código Civil francés, es decir, constituye una norma imperativa que excluye la prueba de un hecho, considerándolo verdadero, aunque acaso no lo sea, como lo establece el maestro HUGO ROCCO.

CHIOVENDA "...sostiene igualmente que a las *praesumptiones juris et de jure*" les extraña la idea de la prueba, porque la ley sólo expresa con la palabra "presunción" el carácter dispositivo de la norma..." ( <sup>41</sup> )

PLANIOL afirma que "...sólo por excepción se encuentran presunciones absolutas o *juris et de jure* y cita las dos categorías que prevé el artículo 1352 del Código Civil francés: Cuando con el fundamento de ciertas circunstancias la Ley dispone nulidad de una operación jurídica y cuando, con el fundamento de ciertas circunstancias, la Ley niega una acción a determinada persona, o sea, que le concede una excepción perentoria contra una acción.." ( <sup>42</sup> )

El Código citado establece que: "Ninguna prueba se admite contra la presunción de la ley, cuando, sobre el fundamento de esta presunción, anula ciertos actos o niega la acción en justicia, a menos que ello no reserve la prueba en contrario, y salvo lo que se dirá sobre el juramento y la confesión judicial".

El texto del Código Civil italiano apunta: "No es admitida ninguna prueba contra la presunción legal, cuando sobre el fundamento de la misma se anulan ciertos actos o se niega la acción en juicio, salvo que la Ley haya reservado la prueba en contrario". Nuestro Código de Procedimientos Civiles en su artículo 382 establece que: "No se admite prueba contra la presunción legal

( <sup>40</sup> ) *Idem*, nota a pie (22), p. 1298.

( <sup>41</sup> ) CHIOVENDA, Giuseppe, *Curso de Derecho Procesal Civil*, Harla, 7ª ed., México, 1997, p. 450.

( <sup>42</sup> ) *Idem*., nota a pie (22), p. 1300.

cuando la Ley lo prohíbe expresamente y cuando el efecto de la presunción es anular un acto o negar una acción, salvo el caso en que la Ley haya reservado el derecho de probar.”

Un ejemplo de presunción legal que no admite prueba en contrario por determinación expresa, lo encontramos en nuestro Derecho en el artículo 169 de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos que precisa: “Se presumen realizados en fraude de acreedores, sin que se admita prueba en contrario y serán ineficaces frente a la masa: Los actos y enajenaciones a título gratuito ejecutados a partir de la fecha de retroacción, y en los que sin ser gratuitos, la presentación recibida por el quebrado sea de valor evidentemente inferior a la suya, etc.”

También son presuncionales legales, que no admiten prueba en contrario, las establecidas en los artículos 1323 y 1324 del Código Civil, que declaran incapaces de heredar por presunciones de influjo contrario a la libertad del testador y a la verdad e integridad del testamento, al médico que asistió al testador durante su última enfermedad, si entonces hizo su disposición testamentaria y al notario que intervino en el testamento.

En todos estos casos realmente no se trata de un problema de prueba, sino de disposiciones legislativas que nulifican determinados actos o privan de acción, mediante el sistema de crear presunciones que no admiten prueba en contrario.

b).- Las presunciones *juris tantum*, que si admiten prueba en contrario, también deben estar previstas por la Ley.

Por ejemplo:

La presunción *muciana*, según la cual se presume, salvo prueba en contrario, que pertenecen al marido quebrado los bienes que la mujer hubiese

adquirido durante el matrimonio, en los cinco años anteriores a la fecha a que se retrotraigan los efectos de la declaración de quiebra (artículo 163 de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos).

El matrimonio tiene a su favor la presunción de ser válido, salvo prueba en contrario.

El poseedor actual que pruebe haber poseído en tiempo anterior, tiene a su favor la presunción de haber poseído en el intermedio.

La posesión de un inmueble hace presumir la de los bienes muebles que se hallan en él.

En todos estos casos de presunciones legales que admiten prueba en contrario, enseña CHIOVENDA, "su afecto en dispensar de toda prueba a la parte en cuyo favor se den". ( 43 )

HUGO ROCCO explica: "Es preciso observar que la dispensa de la carga de la prueba no es absoluta, sino relevante, ya que el que tiene a su favor una presunción de *Ley juris tantum*, está dispensado de probar el hecho alegado que la Ley presume, debiendo probar, sin embargo, los hechos que constituyen las premisas o los presupuestos de la presunción legal". ( 44 )

Con estos antecedentes, podemos entender las disposiciones de los artículos 380 y 381 del Código Civil para el Distrito Federal, hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente y cuando la consecuencia hace inmediata y directamente de la Ley. El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que se funda la presunción.

---

( 43 ) *Idem.*, nota a pie (35), p.460.

( 44 ) ROCCO, Hugo, citado por BRICEÑO-SIERRA, Humberto, *Derecho Procesal*, Harla, 2ª ed., México, 1995, p.1298.

c).- La presunción humana es la inducción de la existencia de un hecho conocido, como establece el artículo 380 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia ordinaria de aquél.

Aprovechamos este espacio para adecuar la temática en comento a nuestro tema de tesis, y por lo que hace específicamente a lo relativo en materia del trabajo, en los artículos 830 y 832, de la Ley Federal del Trabajo se establece que, presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Somos de la opinión de que las presunciones humanas no son verdaderos medios de prueba, ya que las deducciones del Juez son elementos subjetivos de juicio con los cuales llega a una resolución; en cambio los medios de pruebas son elementos objetivos, reales o personales, que producen esa convicción.

### **2.3.7.- LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.**

Finalmente y en el orden en que suelen presentarse en la práctica forense en sentido amplio ( civil, mercantil, fiscal, familiar y desde luego laboral), la denominación "instrumental de actuaciones" tiene su sustento etimológico en el fonema castellanizado "instrumento" viene del latín *instrumentum*, que a su vez proviene de *instruyere*, que culmina con el verbo enseñar.

Ahora bien, en el Derecho romano se entendía por instrumento todo aquello con lo cual se puede instruir una causa, y por ello es que tuvo varias acepciones; en sentido muy lato comprendía todo aquello que podía instruir una

causa; en sentido estricto, denotaba cualquier escritura y, principalmente, la escritura pública que tenía fe por sí misma.

De lo anterior se desprende pues, que instrumento es término de connotación más amplia, que comprende la escritura, y precisamente el instrumento escrito es el que se denomina documento (incluso en la práctica de elaboración de contratos, en especial los notarios, se llega a utilizar el concepto de "instrumento jurídico o legal").

Para TOULLIER "...los hechos pasados sólo podían ser retenidos en la memoria de dos maneras: Poniéndolos por escrito en el momento mismo en que suceden para que de ellos se conserve memoria (prueba escrita) y cuando quedan impresos en la memoria de quienes fueron testigos y que pueden narrarlos en viva voz (prueba testimonial)...". ( <sup>45</sup> )

En tanto que CARNELUTTI al refutar esta afirmación, sostiene:

"... Si el agudo jurisconsulto hubiese vivido más tarde y hubiese podido apreciar el alcance jurídico de algunos nuevos fenómenos técnicos, hubiera rectificado el concepto del documento depurándolo en sus elementos no esenciales..." ( <sup>46</sup> )

En efecto actualmente se tiene la posibilidad de que el juez se vea ante medios probatorios diferentes, tales como: la fotografía, la cinematografía, la fonografía, entre otros para fijar los hechos de un objeto u objetos del exterior tal y como lo apunta nuestro autor en referencia, en el sentido de que no es necesario "... pasen por la psique humana; estos expedientes técnicos han subsistido, si se

---

( <sup>45</sup> ) Apud, BRISEÑO..., nota a pie (22). P. 1061.

( <sup>46</sup> ) CARNELUTTI, FRANCESCO, citado por BRICEÑO-SIERRA, Humberto, *Derecho Procesal*, Harla, 2ª ed., México, 1995, p.1304.

me consiente la metáfora, como medio de fijación de los hechos a la percepción del hombre; es la percepción de las cosas...”

Podemos pues incluir, en la clasificación de pruebas reales ( las que derivan de cosas, *supra*, 2.2.4), a los documentos públicos, a los privados y a las fotografías, copias fotostáticas, registros fonográficos, etc., que menciona los artículos 373 y 374, del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

Insistiendo en la adecuación de la temática a nuestro objeto de estudio, en los artículos 835 y 832 de la Ley Federal del Trabajo se establece como Instrumental de actuaciones: “El conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio; la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

# **CAPÍTULO TRES**

**ASPECTOS DOCTRINALES Y  
JURÍDICOS DE LA PRUEBA EN  
MATERIA LABORAL: UN  
BREVE ENFOQUE DE  
DERECHO COMPARADO**

### CAPÍTULO TRES.-

## ASPECTOS DOCTRINALES Y JURÍDICOS DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL: UN BREVE ENFOQUE DE DERECHO COMPARADO.

### 3.1.- PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO LABORAL MEXICANO.

En principio, y para poder comprender la relación que existe con nuestro tema de tesis, es menester abordar los principios procesales considerados como "... aquellos que orientan al procedimiento para lograr que el mismo pueda desarrollarse adecuadamente de acuerdo con la naturaleza de la controversia planteada".( <sup>47</sup> )

Existe toda una sistemática doctrinal sobre los principios procesales de carácter amplio que comprende: **los lineamientos esenciales que deben analizar tanto el ejercicio de la acción** (los principios dispositivos o inquisitivos, de contradicción, e igualdad de las partes), **los que orientan la función jurisdiccional** (impulso oficial o de parte, la dirección del proceso por el juez, y la intermediación del juzgador), y **los que dirigen el procedimiento** (oralidad y escritura, publicidad o secreto, concentración o dispersión, economía, y sencillez), sin menoscabo de la existencia de un criterio más estricto que considera que los principios procesales se refieren exclusivamente a la manera en que debe seguirse el procedimiento, como aspecto formal del proceso, para que pueda servir eficazmente a la solución de la controversia correspondiente.

---

( <sup>47</sup> ) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Porrúa. 7a. ed, México, 1994, p. 2543.

Construyendo la temática a nuestro objeto de estudio, y a manera de ejemplo, la prueba en materia laboral tiene una filosofía propia que la distingue de otras materias (civil, penal, administrativa y fiscal), en cuanto a su estructura y función en el proceso, y éstas, en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna arquitectura jurídica ni conformación especial para producir eficacia, además de que su valoración en conciencia implica inobservancia de formulismos legales, de tal suerte, en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 685 encontramos que:

“... El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley...”

De este artículo se desprenden como principios fundamentales en el proceso laboral **la publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, economía procesal, sencillez en el procedimiento, instancia de parte, suplencia de la deficiencia de la demanda, justicia social y celeridad**, los cuales se irán desarrollando en los siguientes apartados.

### **3.1.1- La Publicidad.**

El principio de la publicidad de los actos procesales puede entenderse de dos maneras: como admisión de terceros (público) a las

actuaciones procesales, o como necesidad de que todo acto procesal pueda ser presenciado por ambas partes. En ninguno de los dos sentidos se admitió la publicidad en los procesos más antiguos, como lo son los sistemas romano y germano donde se negó al menos en parte en muchos procesos intermedios.

En el procedimiento laboral este principio nos hace referencia a la prerrogativa que tiene cualquier persona para presenciar un procedimiento, ya que estos se ventilan públicamente, este derecho se encuentra plasmado en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, que previene que "...las audiencias serán públicas...", es decir, que el público puede estar presente en el momento en que se desenvuelve el procedimiento y enterarse de la conducta de las partes y de las personas que en él intervienen, así como de los miembros de las juntas laborales.

Al regularse la publicidad en este tipo de procedimientos, se podría suponer que el negocio será resuelto de una manera limpia y honesta, ya que la presencia del público en las audiencias, influye en el juzgador para que actúen con la mayor equidad y legalidad posible.

Este principio tiene sus limitaciones, mismas que se desprenden del propio artículo 720 de la referida ley al decir: "...la junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres...".

Cuando los tribunales del trabajo hacen uso de esta facultad, es únicamente en casos muy justificados, pero en la práctica todas las audiencias son públicas, y en muy raras ocasiones las autoridades limitan este principio.

La única diligencia que prácticamente no es pública, es la de resolución, ya que la presencia del público distraería la atención de los miembros del tribunal. Como práctica ya establecida, sólo intervienen en ella los

representantes del capital, del trabajo y gobierno, en forma conjunta con el auxiliar y secretario de la junta.

### **3.1.2.- La Gratuidad.**

Independientemente de los aspectos doctrinales y de los que el marco legal pueda establecer, en el caso mexicano este principio deriva del artículo 17 de nuestra Constitución federal vigente el cual a la letra preceptúa:

“... Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...”.

De la anterior transcripción se desprende que este principio es de aplicación general, es decir, válido para todos los procedimientos en razón de que emana de nuestra Constitución Política Federal.

Aunado al criterio constitucional, tenemos que en la Ley Federal del Trabajo, también vigente, se consagra en el artículo 523 fracción IV, la institución de la Defensoría Legal del Trabajo, que tiene por objeto el asesoramiento y patrocinio gratuito de los obreros y sindicatos, que teóricamente son grupos o clases económicamente inferiores frente a los patrones.

### 3.1.3.- La Inmediatez.

Respecto de este principio, el Lic. BERMÚDEZ-CISNEROS nos dice que: "... El principio de inmediatez consiste en la necesaria presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas, ... el Juzgador debe tomar participación activa en el desarrollo de las pruebas". ( <sup>48</sup> )

Este principio consiste, en que los integrantes de las juntas deben estar en íntimo contacto con las partes del juicio, con el objeto de que vigilen el correcto desenvolvimiento del procedimiento. Esto constituye una garantía jurídica para la partes, ya que evita que la litis se transforme en una contienda privada.

En cuanto a la materia laboral, la inmediatez resulta de más significancia, dado que en la manera en que se vigile el correcto desenvolvimiento de la impartición de justicia, ésta redundará en beneficio de la parte económica más débil de las partes en el proceso, esto es en muchos casos, el trabajador (infra, 3.1.6 ), en virtud de que atentaría contra el principio constitucional de la prontitud del otorgamiento de justicia y equidad.

### 3.1.4.- La Oralidad

En la actualidad existen dos tipos de proceso: El escrito y el oral, aunque todos los procesos son mixtos, calificándolos como uno u otro, de acuerdo a la importancia que a cada modalidad se le dé durante el procedimiento.

En los juicios laborales predomina el uso de la palabra, aunque también existe el uso de la escritura (lo que lo convierte en un proceso mixto),

---

( <sup>48</sup> ) BERMUDEZ-CISNEROS, Miguel, *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, 3ª ed, México, 1983, p. 10.

empero, el de la oralidad llega a tener un peso importante en torno y sobre la escritura.

Por otra parte, la ley laboral obliga a los componentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a presenciar todas las diligencias que se lleven a cabo durante el procedimiento, y así estar en contacto inmediato con las partes que en él intervienen.

Elo justifica el criterio de quien en el foro laboral ha tenido un desempeño brillante, nos referimos al lic. RAMÍREZ-FONSECA quien externa que "...En ningún procedimiento, ni en el penal, triunfa la oralidad tan rotundamente como en el Derecho Procesal del Trabajo..." ( <sup>49</sup> ) Esto se debe indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio con el objeto de tener un mejor conocimiento del negocio y para la impartición de una auténtica justicia laboral.

### 3.1.5.- La Instancia de parte.

Están plasmados en derecho procesal algunos principios que rigen los actos procesales. Y nos referimos a las dos grandes ideas que se aplican en nuestro derecho procesal, como lo son: los que se realizan de oficio o a instancia de parte, los primeros los realiza el juez por mutuo propio y el segundo por requerimiento de alguno de los interesados, todo ello, para que se ponga en movimiento la administración jurisdiccional.

Así el vocablo *instatia*, se entiende como el "...Conjunto de actos procesales comprendidos a partir del ejercicio de una acción en juicio y la

---

( <sup>49</sup> ) RAMÍREZ-FONSECA, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*, Ed. Pac, 5ª ed., México, 1982, p. 27.

contestación que se produzca, hasta dictarse sentencia definitiva..."<sup>(50)</sup>, y en su acepción etimológica más conocida significaría: requerimiento, solicitud, movimiento, impulso procesal; reforzándola en su origen gramatical del verbo **instar**.

En materia laboral, podemos describir a dicho principio de la siguiente manera:

### **3.1.6.- La Suplencia de las deficiencias de la demanda.**

Se puede caracterizar como el conjunto de facultades) que se confieren al juzgador para corregir los errores o deficiencias en que incurran los reclamantes que, por su debilidad económica o cultural, carecen de un debido asesoramiento.

Es quizá, esta facultad del juzgador, la que mayor influencia tiene en la transformación laboral y que la naturaleza del mismo es corregir los errores o suplir las deficiencias en que incurren los demandantes.

En relación a este principio, en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo se indica:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley derive de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de cuando la

---

(<sup>50</sup>) *Idem*, nota a pie ( 29 ), p. 1744.

demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en artículo 873 de esta ley”.

además, el “Artículo 873 preceptúa que :

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

La naturaleza y contenido de este artículo, es precisamente el de apoyar e inclusive ayudar a los trabajadores, que son económicamente débiles, a subsanar los errores o faltas que presenten su demanda, ya que una vez iniciado el procedimiento resultaría imposible hacerlo.

En la práctica no se lleva a cabo lo preceptuado en este artículo ya que los funcionarios de las Juntas, por el cúmulo de demandas que en ellas se presentan les resulta prácticamente imposible realizar el análisis minucioso que cada una de ellas requiere, limitándose a acordar su recepción, y en el mejor de los casos dar vista al quejoso pero por cuestiones meramente formales, y no de fondo.

Con el objeto de que este principio quede más claro qué se entiende por demanda incompleta y qué se entiende por demanda obscura o vaga.

### 3.1.6.1.- La Demanda Incompleta.

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

En el procedimiento laboral no existe un precepto específico que regule de manera sistemática los elementos que debe reunir la demanda. En la Ley Federal del Trabajo se encuentran de manera dispersa dichos requisitos, y que a continuación se enumeran:

- A) Nombre y domicilio del actor. (art. 739).
- B) Nombre y domicilio del demandado o ubicación de la empresa, establecimiento, oficina o último local o lugar de trabajo. (arts. 712 y 739)
- C) Prestaciones específicas que reclame el actor. (art. 685)
- D) La narración de los hechos en los que funde sus pretensiones (arts. 685 y 872)
- E) Los puntos petitorios. (art. 878 fracc. II)

El actor debe anexar, al escrito de demanda, las copias para emplazar al o los demandados, y puede anexar las pruebas en que funde la pretensión expresada en su demanda (art. 872).

De acuerdo a nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, estos son los requisitos que debe cubrir una demanda de amparo, pero si la demanda estuviera incompleta, en cuanto a que no incluya todas las prestaciones que por ley le corresponden al trabajador, de acuerdo a la pretensión que hayan formulado y los hechos expuestos, **las juntas tienen la facultad de subsanar las deficiencias de la demanda del trabajador, de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 685 de la Ley de la Materia ( supra, 3.1.3.).**

### **3.1.6.2.- La Demanda Vaga u Obscura.**

El artículo 873, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo segundo dispone lo siguiente:

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

Cuando el actor ejercite acciones contradictorias, o incurra en alguna irregularidad en la demanda, la Junta lo prevendrá para que aclare, regularice o concrete los términos de la demanda, ya que sólo él esta en aptitud de proporcionar los datos faltantes, y sobre todo, sólo puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias.

En el caso de que el accionante no desahogue la prevención, cuando haya ejercitado acciones contradictorias, la junta debería tomar en cuenta la que resulte más benéfica para el trabajador y cuando los hechos sean vagos u oscuros se le prevenga para que los aclare.

Sobre este particular el Lic. Pedro CERVANTES-CAMPOS nos dice: "...Es lógico de determinar que cuando los hechos de la demanda sean vagos u oscuros y den origen a acciones contradictorias, el órgano jurisdiccional deberá prevenir al trabajador para que precise tales hechos, y así estar en la posibilidad de proceder a suplir las deficiencias en cuanto a la acción que se ejercita y a las prestaciones que se reclaman...". ( <sup>51</sup> )

### 3.1.7. La Justicia Social.

Para poder definir este principio, tenemos que remitimos al artículo 123 de la constitución federal, ya que a lo largo de sus treinta y un fracciones del apartado "A", se explica el significado protector y absoluto a la clase económicamente débil.

El numeral a que hacemos referencia se lee en su primer párrafo:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley."

De igual manera le otorga la facultad al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo, pero sin contravenir las bases ya establecidas en éste artículo.

La totalidad de este numeral, resulta ser la declaración de los Derechos sociales, mismas que están reflejadas en la Ley Federal del Trabajo, de la cual a continuación se transcriben los artículos 2o. y 3o., vista la importancia que tienen los mismos en el presente tema:

---

( <sup>51</sup> ) CERVANTES-CAMPOS, Pedro, *Apuntamientos para una teoría del Proceso Laboral*, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Ed. Única, p.40.

“Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”

“Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”

Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”

Al respecto señala OVALLE-FAVELA al citar al Dr FIX-ZAMUDIO que “... El principio de justicia social en el cual procura la protección jurídica de los seres económicamente débiles para tratar de lograr un equilibrio efectivo entre los diferentes grupos de clases sociales...” ( <sup>52</sup> ). Es importante señalar, que este principio es también protector de los campesinos, ya que se trata de una clase trabajadora y económicamente débil, que se refleja claramente la protección y el carácter tutelar del derecho laboral conque el legislador se conduce respecto de un clase trabajadora y económicamente débil, tomando en consideración estas circunstancias para la realización de la Ley aplicable.

### 3.1.8.- La Sencillez en el procedimiento.

Este principio se deriva del artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

---

( <sup>52</sup> ) Apud, OVALLE FAVELA, José, *Derecho Procesal Civil*, Porrúa, 9ª ed, México, 1972, p. 9.

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

Es decir que a las partes no se les exige que sus escritos cubran formalidad alguna; sino únicamente que determinen sus puntos petitorios.

En razón de este principio se establece una diferencia total con las demás ramas del Derecho procesal, ya que en el procedimiento laboral el legislador otorga a las partes plena libertad para realizar sus escritos, en cuanto a la forma, lo que no ocurre en el procedimiento civil o penal por ejemplo, ya que inclusive los actores pueden realizar sus propias promociones, precisando en ellas sus peticiones.

### **3.1.9.- La economía y concentración procesal.**

La Exposición de Motivos de la Reforma Procesal del Trabajo de 1980, presentada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, nos da un panorama de las causas que inspiraron al legislador, así como las teorías que le sirvieron de apoyo para formular las normas legales, en las cuales resalta la naturaleza social de las mismas.

En cuanto a la economía y concentración procesal en la Exposición de Motivos se expresó:

“El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y, además procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia, de lo contrario las circunstancias podrían ser avasalladoras y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez (supra, 3.1.3.y 3.1.4.), aún cuando no pueden considerarse como equivalentes

El procedimiento predominantemente escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerarse alargamiento de los juicios. Por esta causa, la iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el mayor número de actos de las diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento”.( <sup>53</sup> ).

### **3.2.- ALGUNOS CRITERIOS DE DERECHO COMPARADO Y LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL**

A efecto de tener un punto de comparación entre el proceso laboral que impera en México con otros países, es que en este apartado se hace un análisis de la estructura de la Justicia del Trabajo de Brasil y de República Dominicana.

---

( <sup>53</sup> ) TRUEBA-URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, 5ª ed, México, 1980, pp. 425 y 426.

Se eligieron ambos países, en razón de que tienen varias similitudes con el derecho procesal mexicano, independientemente de que se tratan de países que se encuentra territorialmente dentro del continente americano.

### **3.2.1. PARA EL CASO DEL DERECHO BRASILEÑO: EN LO ORGÁNICO Y FUNCIONAL**

Se esbozarán los aspectos más fundamentales del proceso laboral en el país hermano de Brasil, considerando no sólo las cuestiones de su organización, sino también el funcionamiento que resulta de la ejecución de su ley, y de las facultades que se le otorgan a los funcionarios jurisdiccionales en materia de trabajo. Así, nos permitimos expresar tales apuntamientos.

Los órganos de primera instancia de jurisdicción son las Juntas de Conciliación y Juzgamiento, compuestas por un Juez del Trabajo, que la preside, y dos representantes de clase, llamados "vocales": uno de los empleadores y uno de los empleados. El juez titular de la Junta es substituido en sus ausencias e impedimentos y también auxiliado, cuando es necesario, por un Juez del Trabajo Substituto, mediante designación del Presidente del Tribunal Regional. Los vocales son substituidos por sus suplentes.

Para efectos de la organización de Justicia del Trabajo, se dividió el país en doce regiones, cada una con su Tribunal Regional.

El órgano máximo de la Justicia del Trabajo es el Tribunal Superior del Trabajo, que tiene sede en la capital del país, Brasilia, según lo determina la Constitución Federal; y esta compuesto de 17 Jueces llamados Ministros, de los cuales 11 son nombrados por el Presidente de la República, previa aprobación del Senado, los seis Ministros restantes son representantes clasistas, 3 de los empleados y 3 de los empleadores

La acción laboral que lleva el nombre de "reclamación, es la primera instancia jurisdiccional en el procedimiento de las acciones laborales, puede ser propuesta ante las Juntas de Conciliación y Juzgamiento o el Juez de Derecho, donde aquellas no actúen, a través del abogado o personalmente por el empleado o el empleador, formulada por escrito o verbalmente, siendo en este último caso reducida a término escrito por un funcionario de la propia Junta o Juzgado de Derecho.

No hay mucho rigor en cuanto a la forma de petición inicial, mas su contenido delimita la jurisdicción. Esta no es sometida al despacho del Juez, salvo casos excepcionales, pero es registrada por la Secretaría de la Junta, que señala audiencia y ordena la citación del reo, o "notificación del reclamado", en el lenguaje de la Consolidación.

Como regla la citación se efectúa por correo, enviándose a la dirección de la empresa copia de la petición inicial y fecha de la audiencia. De no haber entrega de la correspondencia en el local, o si la enviada fuese devuelta, por no haber sido encontrado el destinatario, la citación será hecha personalmente, por funcionarios de la Junta, o a través de la publicación de edictos, si se ignora la localización del reclamado.

La defensa deberá ser presentada en la audiencia, teniendo el reo en un plazo de 20 minutos para formularla oralmente, (reducida a escrito por el dactilógrafo de la audiencia.)

Se admiten sólo las excepciones de la incompetencia y sospecha, procesadas con suspensión del examen del fondo. Otras alegaciones prejudiciales son recibidas como simples preliminares procesadas justamente con el fondo y con el juzgadas al final.

La comparecencia de la partes es obligatoria, independientemente de la comparecencia de sus abogados. El reo puede, por otra parte, hacerse representar a través del gerente u otro empleado llamado "preposto" (representante).

Si el actor no comparece se archiva el proceso. Dos archivos injustificados pueden vedar el derecho de acción por seis meses. Si no comparece el reo, es tenido ficticiamente como confeso en cuanto a la materia de hecho contra él alegada, en el escrito inicial; y el proceso es instruido y juzgado en su rebeldía.

La audiencia es teóricamente única, más en la práctica es generalmente seccionada, resultado del gran número de procesos, realizándose la instrucción y el juzgamiento en dos, tres, o mas audiencias.

Antes de iniciada la instrucción debe el Juez del Trabajo obligatoriamente, procurar obtener la conciliación de las partes. Está facultado para proponer la conciliación en cualquier tiempo. Las partes también pueden conciliarse espontáneamente en cualquier momento.

Las pruebas son las mismas admitidas en el proceso civil, con pequeñas alteraciones. Los testigos, limitados a 3 para cada parte (6, solamente cuando se discute la rescisión del contrato del trabajador estable), deben ser traídos a juicio por los litigantes, siendo citados sólo aquellos que, llamados, no comparecieron.

Los documentos sólo son aceptados en el original. La pericial se realiza por un perito único, de la confianza del Juez y nombrado por él.

Cerrada la instrucción y después de producidas las razones finales y rechazada la propuesta de acuerdo formulada por el Juez del Trabajo, o si no ha

lugar a correr la propuesta por la ausencia de uno o de ambos litigantes, es dictada la decisión, votando los vocales o el Juez, por mayoría de votos. Estando presente un sólo vocal y habiendo empate, prevalece el voto del Juez del trabajo.

Unas cuantas acciones se llevan a juicio directamente ante el Tribunal Regional o el Tribunal Superior del Trabajo, que en estos casos funcionan como órganos de primera instancia de jurisdicción. Además de los conflictos colectivos, son los casos de las acciones rescisorias, del mando de seguridad, *habeas corpus*, conflictos de competencia, impugnación de la investidura de vocales y otras acciones administrativas.

En esos casos, la fase probatoria se limita, por regla general, a la recopilación de documentos, excepción hecha de la acción rescisoria, en que está facultado el Juez relator del proceso para delegar la competencia al Juez del Trabajo de la localidad en que tiene comienzo la acción original, y para recibir las pruebas, regresando los autos de rescisión al Tribunal, para su resolución.

### **3.2.2. PARA EL CASO DEL DERECHO DOMINICANO, Y SU PERSPECTIVA ORGÁNICO-FUNCIONAL.**

Iniciamos este párrafo con una definición del profesor MARIO DE LA CUEVA para justificar en alguna medida, los principios de derecho comparado con nuestra doctrina, (en especial con la dominicana, por los conceptos por ellos utilizados), por ello, se ha definido a los conflictos de trabajo como: "... las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo..." ( <sup>54</sup> )

---

( <sup>54</sup> ) CUEVA, Mario, de la, *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1972, p. 228.

### 3.2.2.1.- CUESTIONES GENERALES DE SU FUNCIONAMIENTO.

La doctrina jus-laboralista en el marco de la polémica conceptual, ha querido establecer una distinción entre las expresiones *conflicto* y *controversia*: de tal suerte que la última sería una fase del primero, pues si en el conflicto la pugna está presente, en la controversia hay un punto de coincidencia desde el momento en que las partes contrarias entran en discusión.

Para el caso de la legislación Dominicana, se utiliza el término **conflicto** para definir las discrepancias que en materia del trabajo puedan suscitarse con motivo de la aplicación de las Leyes y Reglamentos, de la ejecución del contrato de trabajo y del pacto colectivo, de la calificación de las huelgas y paros, así como del establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes.

La voz **conflicto** será la preferida del legislador dominicano y con ella se referirá a todas las disputas que se deriven de la relación de trabajo, sean éstas de posiciones antagónicas, y por ende, de intrincada solución o de discusiones en busca de una avenencia conciliatoria.

Pero, complejo o negociable, el conflicto de trabajo puede presentar diversas modalidades, razón por la cual la doctrina distingue entre el individual y el colectivo y entre el jurídico y el económico.

El conflicto individual se produce entre un trabajador o un grupo de trabajadores (cuyos intereses individuales se yuxtaponen) y un patrono, en tanto que el colectivo exige la participación de un grupo de trabajadores que afectados por un interés común se opone a uno o varios patronos.

La legislación dominicana no ha recogido esta clasificación doctrinal, prefiriendo consagrar aquella que divide a los conflictos del trabajo en jurídicos y económicos.

Por lo tanto, el estudio de los conflictos de trabajo desde un punto de vista de la legislación positiva de la República Dominicana debe partir de esta clasificación fundamental.

Dada la importancia, por lo que al presente trabajo se refiere, hablaremos de los conflictos jurídicos.

El Maestro Guillermo CABANELLAS define como aquellos en los cuales "... se discute la existencia, inexistencia o interpretación de una norma jurídica..." ( <sup>55</sup> )

Regresando a las posturas del legislador dominicano, éste, considera como conflictos de derecho los que se suscitan con motivo de la aplicación de la leyes y reglamentos de trabajo o de la ejecución de los contratos de trabajo y de los pactos colectivo, estos podrán ser individuales o colectivos:

Son individuales cuando enfrenten a un trabajador o a un grupo de trabajadores, individualmente considerados, con un patrono. Generalmente tendrán su origen en la violación a las cláusulas de un contrato de trabajo, pero también podrán producirse cuando la falta de cumplimiento de un pacto colectivo ocasiona un perjuicio individual a una de las personas obligadas por el mismo.

Serán colectivos cuando enfrenten a un sindicato de trabajadores con uno o varios patronos. Esta clase de conflictos se presentarán a propósito de la transgresión de cualquiera de las cláusulas del pacto colectivo.

---

(<sup>55</sup>) CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, t. III, Buenos Aires, 1949, Pág. 548.

Pero individuales o colectivos, los conflictos jurídicos, se referirán siempre a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo y sin que se haya que tomar en cuenta la calidad de las personas que participan en ellos, las cuales pueden ser:

- Un patrono y un trabajador que discuten a propósito de la interpretación o aplicación de una norma legal o una cláusula del contrato individual o del pacto colectivo.
- Un patrono con un grupo de trabajadores: como podría ser el caso, juzgado por la jurisprudencia dominicana, de un empresario que en violación a obligaciones fijadas por un pacto colectivo se niega a pagar a los trabajadores del establecimiento cuarenta y ocho horas de salario por cuarenta y ocho horas de servicio.
- Un patrono y un sindicato de trabajadores que litigan con motivo de la inejecución o interpretación de la convención colectiva. Para la Corte de Casación dominicana, el sindicato, como persona moral distinta de cada uno de sus miembros, solo podrá accionar contra el patrono que incumplió obligaciones fijadas en el pacto colectivo, si recibe, en su condición de entidad jurídica, algún perjuicio.
- Trabajadores de una misma empresa que se enfrentan entre sí con motivo de sus derechos de promoción y antigüedad o en razón de la validez de los comicios de su sindicato.
- Sindicatos de trabajadores que discuten a causa de la representación de los intereses colectivos de la comunidad obrera o por los derechos sobre los fondos al producirse una escisión.

- Un sindicato y sus afiliados que se oponen en ocasión del incumplimiento de las normas estatutarias y de las consecuentes sanciones a los trabajadores o de las responsabilidades de los dirigentes sindicales.

En todas estas situaciones habrá de recurrir al tribunal judicial para que este órgano estatal de solución al conflicto.

La administración de la justicia laboral esta encomendada a las jurisdicciones laborales. Toda controversia jurídica surgida como consecuencia de un contrato de trabajo o de un pacto colectivo se someterá al conocimiento del Juzgado de Paz, que es un Tribunal de un solo Juez que estatuye sobre asuntos civiles, comerciales, penales y de trabajo, las cuales resolverá en instancia única si el monto de la demanda no sobrepasa de los cincuenta pesos dominicanos, y en primer grado si excede de esa suma.

Los Juzgados de Primera Instancia, se encargarán de ventilar, como Tribunales de Segundo Grado, las apelaciones contra las sentencias dictadas por los Juzgados de Paz en atribuciones laborales.

En aquellos Distritos Judiciales en que los Juzgados de primera instancia están divididos en Cámaras, una civil y comercial, y otra, penal, la apelación laboral se llevará ante una Cámara civil y comercial; sin embargo, en el Distrito Nacional, y en el Municipio de Santiago, se han creado Juzgados de Paz de Trabajo, como Tribunales unipersonales, a cargo de un abogado designado por el Senado de la República, con la misión exclusiva de resolver las controversias laborales.

En el Distrito Nacional, las decisiones de su único Juzgado de Paz de Trabajo serán impugnadas ante la Cámara de Trabajo del Juzgado de Primera

Instancia del Distrito Judicial de Santiago, pues en la actualidad no hay en ese Municipio un Tribunal especializado para el grado de la apelación.

No obstante, la ausencia de tribunales especializados del trabajo, el juez ordinario que conoce de un conflicto jurídico laboral dispondrá de ciertos poderes que no podrá utilizar cuando conoce un proceso de naturaleza civil, comercial o penal. Esta función le permitirá tomar todas las medidas que considere pertinentes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la solución del conflicto puesto a su cargo. De esa manera el Juez deja de ser espectador para convertirse en actor del proceso.

Gracias a su papel activo, el Juez actuante en materia laboral tendrá facultad para ordenar cuantas medidas de instrucción sean necesarias para la solución de situaciones litigiosas que esta llamado a dirimir, pudiendo, incluso, dictarlas de oficio, esto es, sin que le hayan sido solicitadas por las partes para la mejor substanciación del proceso.

Por supuesto, el papel activo del Juez tiene sus límites, ya que el juzgador no podrá lesionar el derecho de defensa, ni subvertir las reglas procedimentales, ni mucho menos desnaturalizar los hechos y documentos de la causa.

### **3.2.2.2) SUS CARACTERÍSTICAS.**

Aunado al funcionamiento de los órganos de jurisdicción laboral, importa resaltar las características del procedimiento laboral, en República Dominicana, las cuales son las siguientes:

- 1. SIMPLICIDAD:** El procedimiento se instruirá como si fuera materia sumaria, sin comunicación de escritos ni defensas previas, limitándose las partes a concurrir

a la audiencia el día y hora fijados por el Tribunal; No se admitirá ninguna clase de nulidades del procedimiento, salvo que las mismas sean de gravedad tal que imposibiliten al tribunal conocer y juzgar los casos sometidos a su consideración. Si así fuera, se decidirá por una misma sentencia la validez de la excepción planteada y se reenviará para otra fecha el conocimiento del fondo del asunto. Se admite la libertad de pruebas para que los hechos puedan ser probados por cualquier medio. Las partes litigantes podrán actuar personalmente o por medio de apoderados especiales, sin necesidad de constituir abogados. No obstante, en la práctica suele utilizarse al abogado, cuyo ministerio será obligatorio si la litis alcanza la Corte de Casación.

2. **CELERIDAD:** Dado el carácter eminentemente social que envuelve el conflicto laboral, se requiere de una solución rápida para evitar que un proceso prolongado perjudique a los intereses del trabajador, para lo cual se dispone:

- Una reducción de los plazos procesales: El Tribunal apoderado deberá fallar el asunto a mas tardar treinta días después de que las partes hubieran presentado sus conclusiones al fondo; y el recurso de apelación deberá intentarse dentro de los treinta días francos a contar de la fecha de la notificación de la sentencia.

- Limitación de los recursos: Las sentencias se considerarán contradictorias, comparezca o no la parte demandada; de ese modo se evita el ejercicio del recurso de oposición mediante el cual la parte que no comparece a juicio o no presenta conclusiones al fondo solicita al tribunal la retractación total o parcial de su sentencia.

3. **GRATUIDAD:** Todos los actos y documentos relacionados con el procedimiento laboral están libres de impuestos y derechos de cualquier naturaleza. Los abogados que intervienen podrán cobrar la parte que auxilian las costas

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

judiciales fijadas por tarifa legal, pero además podrán exigir honorarios a sus clientes si han celebrado con éstos contrato de cuota litis, que les autorizan a percibir un porcentaje de la suma obtenida en la demanda. El Juez del Tribunal tendrá la facultad de limitar la cuantía de los apoderados en los contratos de cuota-litis.

### **3.2.2.3.- FASES DE SU PROCEDIMIENTO LABORAL.**

Por último, y en consecuencia con su funcionamiento, y sin menoscabo de sus características, el procedimiento laboral consta de dos fases: la administrativa y la judicial

En la fase administrativa todos los conflictos de Derecho deben ser sometidos previamente al Departamento de Trabajo o la Oficina del Representante Local de Trabajo (en provincias) que actuarán en función de amigable componedor entre las partes.

El preliminar de la conciliación administrativa es obligatorio, y los Tribunales Judiciales deberá declarar inadmisibile la demanda, aún de oficio, si el mismo no se ha realizado. La decisión que tomen las partes será libre y voluntaria.

Para el caso de la fase judicial, ésta se desarrolla en varias etapas:

- 1. APODERAMIENTO DEL TRIBUNAL.** Se practica mediante instancia firmada por el demandante o su apoderado especial solicitando fijación de la audiencia. El mismo día en que se recibe la comunicación, el Secretario del Tribunal señalará el día y la hora en que tendrá lugar la audiencia.
- 2. EMPLAZAMIENTO.** El demandante citará al demandado por acto de alguacil. Dicho acto indicará el día, mes y año; los nombres, profesión, domicilio y cédula

de identificación del demandante, del demandado y del alguacil; el nombre de la persona a quien se entregue la copia de la notificación; el objeto de la demanda, la exposición sumaria de los hechos y de los medios en que se funda; la indicación del Tribunal que ha de conocer la demanda; el plazo de la comparecencia y la copia.

3. **DEBATES.** El día y la hora fijada para la audiencia las partes se limitarán a exponer los hechos, a expresar sus medios de derecho y presentar sus conclusiones. Por lo tanto el debate será público, oral y contradictorio.

La celeridad dispuesta por la Ley, queda desvirtuada por los hechos. En la práctica se celebran varias audiencias: en la primera, el demandado acostumbra a pedir una comunicación de los documentos en que el demandante apoyara sus pretensiones; ordenada la comunicación el Juez fijará nueva fecha de audiencia, en la cual se ordenará un informativo testimonial, y contrainformativo que se realizará en próxima audiencia; en la tercera audiencia se escucharán los testigos, aunque en ocasiones se suele reenviar el contra-informativo para una cuarta audiencia; finalmente, y si no hay comparecencia personal de las partes, éstas presentarán sus conclusiones al fondo.

Puesto el asunto en estado de fallo, el Juez concederá a las partes plazos constitutivos, para que produzcan por escrito una ampliación de sus conclusiones orales vertidas en audiencia. De este modo el procedimiento oral adquiere un carácter mixto: defensas verbales ratificadas o ampliadas por escritos.

Finalizados los plazos concedidos al demandante y al demandado para ampliar sus conclusiones, el Juez fallará el asunto en un plazo de treinta días. Pero como la misma Ley permite al juez dictar sentencia después del vencimiento del plazo si surge algún motivo que lo justifique, en la práctica se dictarán las decisiones al cabo de varios meses de haber concluido el fondo.

### **3.3.- OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.**

Una vez abordados los principios rectores del proceso laboral tanto de nuestro país y otros, que son parte fundamental para comprender el porqué de la variación que existe entre un proceso de ésta índole y uno de cualquier otra rama del Derecho, entraremos al estudio de la parte medular del presente trabajo de tesis, esto es, al OFRECIMIENTO DE PRUEBAS. Esta etapa del procedimiento, constituye una de las principales bases para el esclarecimiento de los hechos que se pretenden probar.

Bajo el tenor de los aspectos fundamentales de la exposición de motivos de la reforma procesal de 1980 se dijo *grosso modo* que las etapas procesales en la materia, como lo son el ofrecimiento, la admisión, el desahogo y la valoración de las pruebas, constituyen un periodo de especial trascendencia en los procedimientos, sean los administrativos o los judiciales; además constitutivos de los hechos, los cuales son la base de la acción, así como los que puedan fundar las excepciones, mismos que deben ser claramente expuestos y demostrados a los tribunales.

Es precisamente esta etapa del proceso la que da la oportunidad de hacerlo, y con esta afirmación, se dispone que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y en la contestación, y que no hayan sido confesados por las partes, temática que se desarrollará enseguida.

#### **3.3.1.- PARTES EN EL JUICIO LABORAL.**

Es de suma importancia, en cualquier procedimiento, determinar quienes son las partes que pueden intervenir en un juicio, independientemente de la capacidad que tales tengan para actuar.

Para efectos del proceso laboral se determina que son partes en él las personas físicas o jurídico-colectivas que tengan interés jurídico en el proceso y opongán excepciones, así como las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto pueden intervenir en su desarrollo, es decir, pueden intervenir en el proceso todos aquellos que tengan un interés en las cuestiones planteadas en el juicio, pero para que puedan participar legítimamente deberán comprobar su interés a satisfacción de los Organos Jurídico-laborales.

Así, el maestro TRUEBA- URBINA manifiesta que los sujetos del Derecho del trabajo son "... sólo los trabajadores y sus sindicatos, sin embargo éstos y los patrones contingentemente los terceros y las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los tribunales de la burocracia son sujetos del proceso laboral en los conflictos del trabajo." ( <sup>56</sup> )

En su caso, también pueden ser las federaciones y confederaciones, así como los dependientes económicos del trabajador, en caso de muerte de éste, tanto para exigir la indemnización como por las demás prestaciones a que hubiere tenido derecho..."

Por otra parte, los aspectos conceptuales los encontramos en los artículos 689 al 697, en relación con el 876 de la Ley Federal del Trabajo en donde se considera como partes a: los terceros, el representante legal, los apoderados y el representante común, así como a las personas físicas y las morales o colectivas.

Para efectos del presente capítulo explicaremos cada una de las partes que intervienen en el procedimiento laboral, iniciando con algunos aspectos

---

( <sup>56</sup> ) TRUEBA- URBINA..., *op. cit.*, nota a pie (35), p. 363.

paralelos de cada una de ellas, en este caso, el trabajador, seguido del patrón, los terceros, y otras personas que intervienen en el proceso laboral.

### **3.3.1.1.- EL TRABAJADOR.**

En principio, es fundamental iniciar con la idea conceptual de éste en el marco de la ley, así, el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo vigente, preceptúa:

“Artículo 8o. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Para los Efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.

Lo anterior, tiene su antecedente en la Ley de 1931, en su artículo tercero se definía al trabajador como “toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”.

Es evidente que existen grandes diferencias entre esta definición, y la contenida en la legislación actual, de tal modo que, el precepto de 1931 exigía que la prestación del servicio se hiciera mediante un contrato de trabajo, lo que se superó en la Ley vigente, ya que para ella es suficiente el hecho de la prestación de trabajo, para que se aplique automáticamente el estatuto laboral.

La principal diferencia la encontramos en que la ley de 1931, hablaba genéricamente de “persona”, sin especificar si se trataba de persona física o moral, pudiéndose encuadrar como trabajadores a los sindicatos o a una asociación, cuando celebraban el llamado “contrato de equipo”. Por fortuna esta

omisión quedó subsanada en la Ley nueva, ya que delimita la figura del trabajador como “persona física”.

Podemos concluir diciendo que únicamente la persona física puede ser considerada como “trabajador”, un sindicato, una asociación o una persona moral de cualquier tipo, no puede tener carácter de trabajador aún cuando se contrate con ellas y pueda estar obligada a prestar el servicio.

Dentro de la figura de trabajador podemos ubicar varios tipos:

a.- Trabajador de confianza, a este respecto, el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

“Art. 9o. la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”

b) Trabajador Extranjero en México.

El artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo determina la obligación de que en toda empresa o establecimiento deberá emplear el 90% de trabajadores mexicanos, por lo menos, en las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, excepto cuando una especialidad no forme parte de los planes de estudio de una institución, se admitirán trabajadores que no excedan del 10%.

c).- Trabajadores Mexicanos en el extranjero.

La falta de oportunidades para algunos sectores de la población, ha ocasionado que todos los días connacionales salgan de nuestro país en busca de una forma de subsistencia.

Ante esta realidad, nuestra legislación protege a los trabajadores que buscan esta opción. Y en su artículo 28 precisa que se debe celebrar un convenio donde consten las condiciones de trabajo y prestaciones, así el patrón deberá efectuar por su cuenta, los gastos de transporte, repatriación y traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y su familia, así como todos aquéllos que se originen por el paso de las fronteras y el cumplimiento de las disposiciones sobre migración y por cualquier otro concepto similar.

Por otro lado, el trabajador recibirá íntegro su salario, tendrá derecho a que se le otorguen las prestaciones de instituciones de seguridad y previsión social que existan en el país en el que va a prestar sus servicios y en todo caso, a ser indemnizado por riesgos de trabajo, con una cantidad igual a la que precisa nuestra Ley en comento.

En cuanto a los trabajadores menores de edad, el artículo 22 de la Ley reglamentaria prohíbe la utilización del trabajo de menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, con la salvedad de los casos que apruebe la autoridad correspondiente, que en estos casos es la Inspección del Trabajo, local o federal, según el caso, en que a su juicio consideren que hay compatibilidad entre sus estudios y el trabajo.

Esta prohibición al uso de menores en los centros de trabajo, no es derivada de una cuestión de incapacidad, sino una medida de protección a la niñez, a fin de asegurar a los menores la plenitud del desarrollo de sus facultades

físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de sus estudios primarios.

### 3.3.1.2.- EL PATRÓN.

La palabra patrón se deriva del latín *pater onus* que quiere decir carga o cargo del padre, y que acorde a lo establecido por el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón "... es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos".

El artículo 4° de la Ley anterior decía que "... patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo...". En esta definición se deja ver la necesidad de la existencia de un contrato de trabajo, lo que permitía al patrón, negar en un momento dado, la relación de trabajo existente ante la falta del documento. Requisito que quedó totalmente subsanado ante la definición actual, que nos ofrece el citado artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."

Acorde con CABANELLAS, existe el entendimiento de que patrón empresario "... es aquella parte que, en relación laboral, recibe la prestación ajena

con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios, con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer el contrato de trabajo..." ( <sup>57</sup> )

Sin mayor abundamiento, (por no ser el objeto de estudio), encontramos la figura del representante del patrón, que como lo indica su nombre, no es sujeto de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.

Aquí es importante matizar que no debe confundirse la figura de representante del patrón, con la de mandatario jurídico; el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, a este respecto establece:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

A este respecto, la norma no requiere de un mandato jurídico, es decir, este artículo vino a romper con la figura de mandato establecida en el Derecho Civil, con la finalidad de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo.

### **3.3.1.3.- LOS TERCEROS.**

Esta figura se encuentra consagrada en el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, y son aquellas personas que pueden ser afectados por una resolución que de dicte en un conflicto; en este caso los terceros pueden intervenir en el proceso en defensa de sus intereses, coadyuvando con alguna de las partes principales. La intervención de que se trata es, pues, accesoria, o como

---

( <sup>57</sup> ) Apud, BRICEÑO-RUÍZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Colección Textos Jurídicos Universitarios OFROPRES Harla, México, 1985, p. 155.

se denomina en la doctrina: adhesiva, toda vez que la intervención del tercero se limita a proporcionar ayuda a una de las partes; sin que tal intervención implique facultad para modificar la relación procesal, disponer de la demanda o su objeto, desistirse de esta o reconocer las pretensiones del actor.

La Ley reglamentaría faculta a los terceros para intervenir en el procedimiento, debiendo comprobar éstos, su interés en el mismo. La Junta a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar a juicio a los terceros interesados, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él.

#### **3.3.1.4.- OTRAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO.**

También participan en el proceso laboral otras personas como son los asesores y abogados, testigos, peritos, etc., que no tiene la calidad de sujetos del proceso pero que sin embargo intervienen en el mismo, ya sea para aclarar la verdad como auxiliar de las partes o de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los gestores en asuntos obreros están exentos de acreditar que tienen el título profesional de Licenciados en Derecho, así como los representantes de las partes o sus asesores.

Asimismo, pueden intervenir en el proceso órganos oficiales como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, cuando representan y patrocinan a los trabajadores.

El patrocinio gratuito de los trabajadores se consigna expresamente en el artículo 534 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los servicios que presta la Procuraduría y su personal.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como institución oficial, puede solicitar datos e informes a todas las autoridades de la República, las cuales están obligadas a proporcionarlos; también esta facultada para hacer uso de las medidas de apremio, para el cumplimiento de los acuerdos que dicte en ejercicio de sus funciones.

Resulta importante para nuestro objeto de estudio el haber determinado las partes que pueden intervenir en un procedimiento laboral, puesto que esto nos da la pauta para limitar su actuación dentro del mismo, ya que independientemente de que puedan intervenir en tales juicios, eso no determina que también puedan tener similar actuación.

### **3.3.2.- MOMENTO PROCESAL DEL OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS.**

A fin de poder analizar este punto, debemos comenzar con las etapas previas al ofrecimiento de pruebas.

El artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo señala que la audiencia inicial constará de tres etapas:

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

La primera etapa de la audiencia inicial es precisamente de **CONCILIACIÓN**. Esta fase es muy importante en el procedimiento laboral mexicano, ya que permite a las partes poder llegar a concluir el juicio sin entrar al arbitraje; debiendo comparecer a ella las partes interesadas, es decir la parte actora y la parte demandada para que se sometan ante la presencia de la

autoridad, concilien sus diferencias y sean ellos quienes tomen la decisión de llegar a un acuerdo conciliatorio o no.

Si las partes logran librar sus diferencias, mediante la conciliación, procederán a celebrar un convenio ante la autoridad, mismo que si cubre los requisitos legales, la junta lo aprueba y eleva a la categoría de laudo.

Resulta importante apuntar que, aún y cuando las partes no logran conciliar en esta primera etapa, tienen la posibilidad de hacerlo en cualquier fase del procedimiento. Pero la importancia de la etapa conciliatoria radica precisamente en que se pone fin al juicio sin entrar al arbitraje.

La segunda parte del procedimiento es la etapa de DEMANDA y EXCEPCIONES, y es aquí precisamente cuando las partes no han llegado a un acuerdo conciliatorio y entran al arbitraje. Etapa en la cual el actor puede modificar, ampliar o aclarar su demanda y proceder a su ratificación, y el demandado deberá dar contestación a la misma oponiendo sus excepciones y defensas, y contestar las ampliaciones, aclaraciones o modificaciones hechas por el actor cuando así proceda y no modifiquen la esencia de la demanda, por que en caso contrario el demandado podrá solicitar se le señale nueva fecha para que lleve a cabo la contestación a dichas modificaciones.

Posteriormente se le da la oportunidad al actor para que haga una breve réplica a la contestación, y al demandado para que realice una contraréplica, fijándose en esta etapa, la litis que han de resolver las juntas.

La falta de comparecencia de las partes a esta etapa provoca que al actor se le tenga por reproducida en sus términos la demanda, y a su contraparte que se le tenga por contestada en sentido afirmativo. Con la oportunidad de la prueba en contrario.

La tercera etapa de esta primera audiencia la constituye el **OFRECIMIENTO DE PRUEBAS**, parte fundamental en el desarrollo del presente trabajo.

Los hechos que integran las acciones que ejercita el trabajador, y las excepciones que opone el demandado se derivan de el dicho de cada uno de ellos, por lo que pueden ser verdaderos o falsos, es por ello que resulta indispensable la existencia de pruebas, que aporten las partes y, que sirvan para acreditar la veracidad de su dicho.

Las pruebas deben ofrecerse exactamente en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y una vez concluida ésta sólo son admisibles las que tiendan a acreditar los hechos supervinientes o cuyo objeto sea el de probar las tachas formuladas a los testigos.

Todos los elementos probatorio deben ser aportados a la junta en esta etapa, ya que suele suceder que el actor ofrezca pruebas en el momento en que presenta su demanda; las cuales la Junta únicamente las tendrá por recibidas y ordenará se guarden en el seguro de la Junta, para que el día en que se celebre la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas proceda a acordar lo conducente.

En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

- Si concurre una sola de las partes, ofrecerá sus pruebas de conformidad con la ley, y se tiene por perdido el derecho a ofrecerlas a aquel que no concurre a la audiencia;
- Las pruebas deben de referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen;

- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte;
- Las pruebas se ofrecerán con los elementos necesarios para su desahogo;
- Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezcan como pruebas. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente;
- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite, y desechará las que estime improcedentes o inútiles; y
- Dictado el acuerdo de admisión de pruebas, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por objeto probar las tachas que se hagan valer contra los testigos.

Así mismo, las pruebas deben ofrecerse acompañadas por todos los elementos requeridos para su desahogo; es decir, que conforme a la anterior clasificación de los medios de prueba, si se trata de una prueba testimonial o confesional, deben señalarse los nombres, domicilios y en su caso las razones por las que no pueden presentar los oferentes a los órganos de prueba; o si se trata de una prueba pericial, acompañar las bases de la misma y el interrogatorio sobre el que versara el dictamen, si se trata de la prueba de inspección, señalar los periodos, objeto y lugar de localización de los documentos o cosas materiales de la misma, etc.

Los elementos de convicción que aporten las partes son fundamentales en el procedimiento laboral, y en cualquier materia, ya que permiten al juzgador llegar al conocimiento de la verdad de los hechos controvertidos y así estar en posibilidad de dictar la resolución, sin que esta

aportación de las partes restrinja la facultad que tiene la Junta para ordenar durante toda la secuela del procedimiento las denominadas "pruebas para mejor proveer".

Una vez que las partes ofrecen sus pruebas, la junta les concede el uso de la palabra para que procedan a realizar la objeción a cada una de las pruebas, objeción que debe ser concreta y particularizada, precisando las circunstancias que a juicio de quien opone la protesta, hace que carezca de valor la prueba, lo que la Junta debe tomar en consideración para la correcta admisión o desechamiento de las pruebas.

La falta de comparecencia de las partes, a esta etapa de la primera audiencia, trae como consecuencia que las partes pierdan su derecho a ofrecer pruebas.

### **3.3.3.- PRUEBAS QUE SE PUEDEN OFRECER.**

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo establece los lineamientos en que se basarán las partes para ofrecer las pruebas que consideren pertinentes, lo que nos permite observar que la Ley permite en amplitud que las partes ofrezcan pruebas, limitándolos únicamente a que no contraríen la moral, al derecho, se refieran a los puntos litigiosos y no sean inútiles o intrascendentes.

Anteriormente (*supra* Capítulo Segundo) se conceptualizaron y explicaron los medios de prueba, y resulta importante apuntar que los operantes de las pruebas deben cubrir todos los requisitos que la ley señala para su ofrecimientos, ya que en caso contrario la Junta se las desechará por no cubrirlos.

De igual manera deberá acompañarlas de todos los elementos necesarios para su desahogo. La ley señala que se deben de relacionar las pruebas con los hechos, esto con la finalidad de que las mismas se limiten a los puntos de litis planteados en el juicio y no se dirijan a otros puntos ajenos de los controvertidos, considerando que tal exigencia debe ser fundamental para su admisión.

Por otra parte, es necesario mencionar que respecto a las pruebas que se pueden ofrecer, la ley no fija orden alguno, en cuanto a su ofrecimiento, en lo que si existe orden es en que primero sea el actor quien ofrezca sus pruebas y posteriormente lo haga el demandado, que si al iniciarse la audiencia solamente se encuentra en demandado y no el actor, debe procederse al ofrecimiento de las pruebas de la parte que este presente y si en el momento en que éste ofrece sus pruebas comparece el actor a ofrecer las de él deben de recibírsele también a este último, siempre y cuando la Junta no haya dictado el acuerdo teniendo por cerrado el período de ofrecimiento de pruebas.

Para el caso de que el actor conozca hechos, que le eran desconocidos, y que se desprendan del escrito de contestación, tiene la oportunidad de solicitar la suspensión de la audiencia para continuarla a los diez días, y así cuente con la posibilidad de preparar y ofrecer nuevas pruebas relacionadas con esos nuevos hechos.

Cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas únicamente se podrán admitir probanzas que se refieran a hechos supervenientes o a tachas.

La preparación oportuna de las pruebas que se van a ofrecer debe ser motivo de preocupación de las partes, ya que el ofrecer pruebas inútiles e intrascendentes, trae como consecuencia el que la Junta las deseche, amén de que esta etapa es fundamental en el proceso, ya que de ahí se derivan los elementos con que cuenta el juzgador para emitir su resolución.

# ***CAPÍTULO CUATRO***

**UNA VISION TEÓRICO-  
PRACTICA DE LA REVISIÓN  
DE LA CARTA PROBATORIA  
EN EL JUICIO LABORAL  
MEXICANO**

## **CAPÍTULO CUATRO.**

### **UNA VISIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA DE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL MEXICANO.**

En principio, y siendo este el tema central de nuestro trabajo de tesis, es necesario realizar un estudio sobre los aspectos que consideran nuestros Tribunales para determinar a que parte, en nuestro proceso laboral, le corresponde la carga probatoria.

Para los efectos de una comprensión diáfana de las cargas procesales que corresponden a cada una de las partes principales en el proceso, es decir el patrón y el trabajador, sin dejar de determinar cual es el momento procesal en que se revierte la carga probatoria a una u otra parte, es menester introducimos en su conceptualización, no solo en el campo de la lingüística y específicamente en relación a sus raíces, sino también en la perspectiva de nuestros juristas.

El estudio obligado nos sitúa a efectuar en este último capítulo breves apuntamientos en lo que a la ciencia jurídica se refiere en voz de sus más prominentes exponentes; que comprende la idea conceptual etimológica y normativa en sentido amplio; para abordar seguidamente la carga procesal de las partes, y desde luego, su momento procesal que ilustra la reversión de estudio, apuntalándola con los criterios de nuestro máximo órgano de interpretación jurídica.

#### 4.1.- APUNTAMIENTOS JURÍDICO DOCTRINALES DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

La carga de la prueba es considerada en principio por ROSEMBERG como "...la teoría de las consecuencias de la omisión probatoria..."( <sup>58</sup> ) Dicha omisión, conlleva el incumplimiento del deber procesal de probar que implica necesariamente una carga procesal que impone el deber de ejecutar determinadas actividades probatorias con el objeto de obtener un resultado favorable en el proceso.

Así, se considera en el marco de la doctrina, que la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o los hechos en el proceso por propio interés, y no por deber. Por ello, ésta es una necesidad que tiene su origen, no en una obligación legal, si no en consideraciones de tipo realista de la parte que quiera eludir el peligro de que el laudo le sea desfavorable.

En materia de proceso laboral la carga de la prueba es una actividad esencial de las partes; sin embargo nuestra Ley Federal del Trabajo autoriza a las autoridades de las Juntas del Trabajo a practicar de oficio diligencias probatorias; y a recabar elementos de convicción necesarios para el mejor esclarecimiento de la verdad, sin que esto implique que las autoridades jurisdiccionales laborales puedan disponer de la prueba de oficio respecto de los hechos no alegados.

En la perspectiva de los aspectos jurídico-doctrinales e histórica, en el proceso laboral mexicano, se resquebraja el principio burgués consagrado por el Derecho Procesal Civil relativo a que el actor debe probar los hechos constitutivos de la acción y el demandado los de sus excepciones.

---

( <sup>58</sup> ) ROSEMBERG, Leo, citado por BRICEÑO-SIERRA, Humberto, *Derecho Procesal*, Harla, 2ª ed., México, 1995, p.1302.

Debe resaltarse en este tenor, y desde luego con el sustento doctrinal y normativo que la inversión de la carga de la prueba en el proceso del trabajo se caracteriza y está investido del carácter tutelar del trabajador, que constituye, la finalidad de toda normatividad social, la que sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción (capital y trabajo) en el proceso, mira con especial atención cuando se refiere al elemento obrero y a su protección, se insiste, de carácter social.

Vertidas estas ideas en cuanto a su contenido y sentido jurídico-doctrinal, apoyaremos su conceptualización de raíz.

#### 4.1.1.- SU IDEA CONCEPTUAL ETIMOLÓGICA

Es de considerar que las raíces del concepto toral de nuestro tema de tesis (carga de la prueba), significa realmente “cosa que ejerce peso sobre otra”, ello sin perjuicio de su significación latina, la cual se plasma como el “*onus probandi*”, que se traduce como una atribución impuesta por la Ley para que cada una de las partes proponga y proporcione los medios de prueba y confirmen sus propias afirmaciones de hechos. Este latinismo, en nuestra disciplina procesal del trabajo representa una necesidad jurídica de aportar (presentar como carga a las partes) material probatorio; por ejemplo, al patrón le beneficia probar la causa justificada de la separación, pues si no la comprueba tendrá que reponer al trabajador en su empleo o indemnizarlo, a su elección.

Incorporando las ideas conceptuales que se han vertido de manera general, la carga de la prueba *significa plantear quiénes de los participantes en el juicio (Juez, actor, demandado) deben producirla para permitir el esclarecimiento de la verdad*, es decir, la existencia o no de los hechos investigados o discutidos. A los efectos, deben determinarse dos hipótesis diferentes a fin de determinar a cuál de las partes corresponde rendir la prueba:

Primera.- la “**situación norma**”, en la que la carga de la prueba se divide en los principios generales.

Segunda.- los “**casos excepcionales**”, en los que la carga de la prueba corresponde a determinada parte, en virtud de una disposición particular de la Ley.

#### **4.1.2.- SU PERSPECTIVA CONCEPTUAL JURÍDICA LATO SENSU.**

A manera de comparación normativa, replantearemos el concepto en sentido lato, a la carga de la prueba.

En general, los ordenamientos procesales civiles y el mercantil recogen las dos reglas tradicionales de la carga de la prueba, según las cuales el actor tiene la carga de probar los hechos en que se funde su pretensión; y la demandada, aquellos en los que apoye sus excepciones, y sólo la carga de probar a la parte que lo expresa. En este sentido abordaremos a manera de ejemplo algunas disposiciones que regulan a la carga de la prueba, diferentes a nuestro derecho laboral.

En el Código de Comercio, relativo a la carga probatoria, encontramos lo siguiente:

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

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

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

En cuanto al Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en sus artículos 281 y 282, en cuanto a este tema, se establece:

“Artículo 281.- Las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones.”

“Artículo 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.

Desde luego, también se debe abordar lo preceptuado en el Código Federal de Procedimientos Civiles:

“Artículo 81.- El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones”

“Artículo 82.- El que niega sólo esta 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, y
- III. Cuando se desconozca la capacidad;

“Artículo 85.- Ni la prueba, en general, ni los medios de prueba establecidos por la ley, son renunciables.”

“Artículo 86.- Sólo los hechos estarán sujetos a prueba, así como los usos o costumbres en que se funde el derecho”

Respecto al proceso penal, la Constitución Política Mexicana de 1917, a pesar de que trató de reconocer de la manera más completa los derechos fundamentales del inculpado, **no recogió expresamente el principio *indubio pro reo*; si bien una interpretación amplia del artículo 14 constitucional nos lleva a la conclusión de que una de las formalidades exigidas por tal precepto consiste en el principio que establece que “en caso de duda, debe absolverse al inculpado”**. Dicho artículo establece que: “En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no este decretada por una Ley exactamente aplicable al delito que se trata. En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la Ley, y a falta de esta se fundará en los principios generales del derecho” Este principio impone la carga de la prueba de los hechos delictuosos y de la participación y responsabilidad del inculpado al Ministerio Público.

Relativo a este punto, el artículo 247 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal establece:

“Art. 247. En caso de duda debe absolverse. No podrá condenarse a un acusado sino cuando se prueba que cometió el delito que se le imputa.”

Así mismo, el artículo 248 del Código procedimental penal para el Distrito Federal, recoge la regla civilista de la carga de la prueba que atribuye ésta

a la parte que afirme y no a la que niegue, salvo que su negación sea contraria a una presunción legal o envuelva la afirmación expresa de un hecho. Esto significa que a través de las presunciones legales se puede invertir la carga de la prueba en contra del inculpado, cuando niegue algún hecho que la ley presuma.

De forma más genérica el maestro DAVIS ECHANDIA nos dice que la carga de la prueba "...es una noción procesal que contiene las reglas del juicio por medio de la cual se le indica al Juez como debe fallar cuándo no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre hechos que deben fundamentar su decisión e indirectamente establece a cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse las consecuencias desfavorables..." ( <sup>59</sup> ).

Respecto a este mismo punto el Maestro TRUEBA URBINA define la carga de la prueba como "... la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, y no por deber..."; así mismo, considera que "... la carga de la prueba ha sido considerada por algunos procesalistas contemporáneos, entre ellos Rosenbreg, como la teoría de las consecuencias de la omisión probatoria." ( <sup>60</sup> )

Siguiendo al autor, la necesidad de probar es una "... carga procesal que implica la de ejecutar determinadas actividades probatorias con objeto de obtener resultados favorables en el proceso..." y además "... es pues consecuencia lógica del principio dispositivo...".

La teoría de la carga de la prueba en el proceso moderno, no constituye obligación, sino la facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos afirmados o alegados"

---

( <sup>59</sup> ) Apud, por BERMÚDEZ-CISNEROS, nota a pie (42), p. 112.

( <sup>60</sup> ) TRUEBA-URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho procesal del trabajo*, Edit., Porrúa, 7ª ed., México 1971, p. 374.

Investigando, nos encontramos con la postura de Marco Antonio DÍAZ DE LEÓN en el sentido de que la carga de la prueba es "una regla de conducta de observancia voluntaria que se cumple por el propio interés de cada parte; es una potestad facultativa que les reconoce la ley, es una responsabilidad que les permite libertad para no hacerlo, admitiendo en este supuesto el perjuicio procesal de que el Juez desestime las afirmaciones y hechos que no fueron probados." ( <sup>61</sup> )

Refuerza lo anterior, la postura de ROCHA-ALVIRA entendiéndolo con "... esta expresión ... la actividad correspondiente a cada una de las partes en la tarea de hacer conocidos del Juez los hechos en que basen sus afirmaciones de la demanda o de la defensa..." ( <sup>62</sup> )

Para los autores RAFAEL DE PINA Y CASTILLO-LARRAÑAGA, la carga de la prueba es "... el gravamen que recae sobre las partes, de facilitar el material probatorio necesario al juzgador, para formar sus convicciones sobre hechos alegados o invocados..." ( <sup>63</sup> )

Por su parte el maestro CIPRIANO GÓMEZ-LARA, señala que "las partes en la fase postulatoria solamente proponen sus posiciones procesales; para llegar a obtener por parte del juzgador una decisión jurisdiccional en la que se les conceda la razón jurídica." ( <sup>64</sup> )

Tratándose del proceso laboral, en las reformas que se llevaron a cabo, a la Ley Federal del Trabajo, en 1980, una de las innovaciones respecto a la

---

( <sup>61</sup> ) DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *La prueba en el Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, 13ª ed, México 1981. p. 99.

( <sup>62</sup> ) Apud, BERMÚDEZ-CISNEROS, nota a pie (42), p 113.

( <sup>63</sup> ) RAFAEL DE PINA y CASTILLO LARRAÑAGA. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, México, 3ª edición, 1954, Porrúa, P. 295

( <sup>64</sup> ) GÓMEZ-LARA, Cipriano, *Derecho Procesal Civil*, edit. Trillas, 3ª ed, México, 1987, p.77

carga de la prueba, consistió en que reguló este rubro con mas precisión, en favor de la parte actora, es decir de la clase trabajadora.

Dentro del proceso existen la obligación procesal y las cargas procesales, las cuales son muy diferentes entre sí, ya que la obligación procesal existe cuando la Ley manda a alguna de las partes, a terceros o a la propia Junta, a tener determinados comportamientos para obtener un interés ajeno, sacrificando el propio interés.

La Carga procesal es la facultad de las partes para actuar dentro del proceso, a efecto de llevarlo a su terminación para satisfacer un interés propio, esto es, que puede considerarse la carga procesal como uno de los requisitos que establece la ley, de ejecutar determinados actos procesales si se desea lograr determinados efectos legales. Para un mayor abundamiento, respecto del estudio de la carga de la prueba en el Derecho laboral, existen dos tendencias:

El de las ideas tradicionales que consiste en que la carga de la prueba incumbe al actor para probar sus acciones y al demandado para probar sus excepciones. Esta tendencia sigue los principios civilistas en el sentido de que el que afirma debe probar, esto es, el actor debe mostrar la verdad de los hechos de su demanda y el demandado debe probar las excepciones hechas valer.

Y la relativa a las ideas modernas; que inicialmente pueden conceptuarse en el principio de que el que niegue la demanda en términos absolutos nada puede probar, pero si al negar la demanda, dicha negativa implica una afirmación respecto de un hecho concreto, no general, entonces el demandado sí debe probar, Es precisamente en este momento en que la carga de la prueba sufre, ***lo que se llama la inversión de la carga de la prueba.***

De acuerdo a las reformas que se realizaron en la Ley Federal del Trabajo, contenidas en el artículo 784, actualmente se aplica el criterio moderno.

El maestro TRUEBA-URBINA, respecto a este punto, nos dice que "... la prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructura y función en el proceso. Ella no esta sujeta a ninguna arquitectura técnica, ni confirmación ritualista para producir eficacia, a mas que su valor en conciencia implica inobservancia de los formulismos jurídicos." ( <sup>65</sup> )

Por último podemos decir que, quien alegue un hecho contrario a la situación adquirida por el adversario esta obligado a probarlo, esta situación es aplicable tanto al trabajador, como al patrón.

En el párrafo que sigue, abordaremos más específicamente la materia que ocupa nuestro tema de tesis.

#### **4.2. LA CARGA PROCESAL DEL TRABAJADOR.**

Al respecto, las reformas de 1980, variaron totalmente el concepto de carga probatoria que se interpretaba en la Ley de 1970, para adicionar dos formas de fijarla: La primera de ellas es la consagrada en el primer párrafo del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que indica que la junta eximirá de la carga de probar al trabajador cuando esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos por otros medios, los que se refieren a los extremos que puedan acreditarse con documentos que conforme a la Ley, el patrón tenga la obligación legal de conservar, y que en caso de no presentarlos ante la Junta, en el momento en que le son solicitados, se presumirán como ciertos los hechos afirmados por el trabajador.

---

( <sup>65</sup>.) *Idem*, nota a pie (53), p. 376.

No obstante lo que dispone el artículo mencionado, en la práctica es suficiente que el patrón o su representante solicite a la autoridad laboral que las documentales que esta obligado a presentar, deberán ser aceptada sin prejuzgar sobre su existencia, por lo que, la obligación que tenía de conservar la documentación se desvaneció, lo que evidentemente perjudica al trabajador, por que es el único medio con que cuentan para comprobar parte de sus acciones.

La segunda es la que fija las cargas probatorias de carácter obligatorio (si es obligatoria, es en consecuencia una carga, y pierde su carácter de prerrogativa o potestativo) para el patrón, siempre que la controversia verse sobre los aspectos que en las XIV, fracciones del mismo dispositivo se indican.

En el proceso laboral se rompe el principio jurídico que se sigue en el procedimiento civil, respecto de la carga probatoria, ya que en esa materia el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

A este respecto, la jurisprudencia laboral, **ha suplido las deficiencias que la Ley Federal del Trabajo presenta**, respecto de la reversión de la carga probatoria, misma que se acepta sin el menor hermetismo, cuando el que se ve favorecido es el trabajador frente al patrón. Ya que la naturaleza del artículo 784 de la Ley aplicable a la materia tiene **una función tutelar hacia el trabajador**, lo que por otra parte constituye la finalidad de toda legislación social, la que sin menospreciar el papel del patrón, así como de la justicia, mira con especial atención cuando se refiere al trabajador y su protección.

En materia laboral, tratándose normalmente de una afirmación del actor y una negativa por parte del patrón se hace necesario la reclamación de pruebas para que se puedan demostrar las aseveraciones de las partes en conflicto.

Cuando el actor presenta sus pruebas triunfa en el juicio, a menos que el demandado haya hecho valer en su contra una excepción o medio de defensa en cuanto al fondo, en cuyo caso también debe probar su existencia.

La carga de la prueba pasa entonces al demandado. A su vez el actor puede formular una réplica que destruya la defensa; el demandado puede realizar, a su vez una contrarréplica en cuyo caso la carga de la prueba puede pasar a su contrario.

De acuerdo con lo establecido por la Jurisprudencia, le corresponde al trabajador probar su acción cuando se dan los siguientes extremos:

Si el patrón demandado al que se imputa haber despedido a un trabajador, niega ese hecho y le ofrece recibirlo para que preste sus servicios nuevamente, no es al patrón a quien corresponde demostrar el hecho negativo de no haberlo despedido, sino al trabajador, cuando es él quien rehusa volver al trabajo, acreditar que ciertamente fue separado de él.

Ahora bien, el ofrecimiento de trabajo debe hacerse en los mismos términos y condiciones en que el trabajador se venía desempeñando, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato laboral. No sucede lo mismo en los casos en que el patrón ofrece el trabajo pero a la vez afirma el despido, pues en esa situación no existe discrepancia sobre cual de las partes rescindió el contrato, y por tanto, compete al patrón demostrar los hechos tendientes a justificar el despido que se le atribuye.

Resulta prudente recalcar que el ofrecimiento del trabajo que realice el patrón al trabajador debe hacerse en los mismos términos y condiciones en que los venía desempeñando, debiendo entender por condiciones esenciales de trabajo, aquellas contenidas en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, no siendo suficiente manifestar que se ofrece en esos términos, sino que en la

actualidad es necesario que se especifiquen cuáles eran esos términos y condiciones, tales como:

- a) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- b) Si el servicio o servicios que deban prestarse, determinándolos con la mayor precisión posible; el lugar o lugares donde deba prestarse el servicio;
- c) La duración de la jornada,
- d) La forma y el monto del salario,
- e) La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que establezca la empresa conforme lo establezca la Ley de la materia;
- f) Y otras condiciones de trabajo (días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón; ya que en caso contrario se tiene ofrecido de mala fe, por ejemplo, si se controvierte lo relativo al horario y no se demuestra la jornada de trabajo a que realidad estuvo sujeto el trabajador, solo que justificara su afirmación el demandado, podría determinarse si estaba o no modificando las condiciones de la relación laboral).

De igual manera, el ofrecimiento de trabajo que haga el patrón se tiene hecho de **mala fe**, si únicamente se dice que se ofrece en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, aún mejorándolas, así como un salario mayor al que venía percibiendo; pero si en su propuesta no estipula cuánto es el monto del salario que oferta, el trabajo se tendrá ofrecido de mala fe, ya que si consideramos, que el salario es el elemento de mayor relevancia en la relación laboral, sin desestimar las demás prestaciones, y éste se controvierte, a su vez se viola este derecho del trabajador.

Caso contrario sucede, cuando el demandado niega el despido, pero a su vez controvierte el horario de trabajo, es decir sostiene que el trabajador desempeñaba una menor a la manifestada, o sea, la jornada legal y, en esos términos ofrece el trabajo, no implica mala fe, ya que la jornada de trabajo se encuentra dentro de los límites que establece la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto es válida, y si esa oferta revela la intención del patrón de continuar la relación laboral, resulta innecesario que el patrón acredite la jornada que desempeñaba el actor, pues al ofrecer el trabajo con una jornada de duración menor, pero dentro de los límites legales, no se alteran en forma dolosa, las condiciones de trabajo.

En el supuesto de que, el patrón en su contestación a la demanda, establezca que no despidió al trabajador, y además ofrezca como prueba la renuncia voluntaria de éste, y el trabajador se limite a objetar la autenticidad de contenido y firma del documento, es decir, negando que sea su firma la que se encuentra estampada en el documento, sin aportar ningún medio de convicción que desvirtúe su afirmación, la carga probatoria corresponderá a él; y al no ofrecer el trabajador los elementos necesarios que acrediten su aseveración, la documental merecerá credibilidad plena.

#### **4.3. LA CARGA PROCESAL DEL PATRÓN.**

De acuerdo a lo establecido en párrafos anteriores, quien tiene originalmente la carga probatoria es el patrón, y esto se deriva de lo que establece el artículo 784, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

leyes, tiene la obligación legal de conservar la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

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

La naturaleza de este precepto es eminentemente social, ya que en su interior acoge el derecho que tienen los trabajadores frente al patrón, de una igualdad real en el proceso judicial.

Pero olvidándonos de este trasfondo social, la carga de la prueba incumbe a quien cuenta con los mejores elementos para la comprobación de los

hechos o el esclarecimiento de la verdad, y es en este sentido que la Ley estima que el patrón cuenta con los elementos para esclarecer la verdad.

El patrón tiene una serie de obligaciones, que debe cumplir frente al trabajador, cuando éste se encuentra a su servicio. Dentro de esta gama de obligaciones encontramos:

Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de acuerdo a las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo, debiendo proporcionarlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos en el momento en que dejen de ser eficientes, ya que si estos se proporcionaran en mal estado pondrían en riesgo la seguridad física de los trabajadores, ocasionándoles, incluso, un accidente. Esta obligación deja de serlo, en el momento en que el trabajador se obliga a trabajar con su propia herramienta. El patrón no podrá exigir indemnización o reposición alguna del material de trabajo o instrumentos de trabajo, por el desgaste natural que estos sufran.

Debe proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo que pertenezcan al trabajador, siempre y cuando estos deban permanecer en el lugar en que el trabajador presta sus servicios, sin que sea lícito y permitido, que el patrón los retenga a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo. Se debe realizar el registro de instrumentos o útiles de trabajo, siempre que el trabajador lo solicite.

El patrón deberá proporcionar el número suficiente de sillas o asientos a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. Esta misma obligación se observará en los establecimientos industriales, cuando así lo permita la propia naturaleza del trabajo.

Deberá guardar consideración hacia sus trabajadores, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; en caso de que el trabajador se separe de la empresa en la que preste sus servicios, deberá, dentro del término de tres días, expedirle una constancia relativa a sus servicios.

Conceder a los trabajadores, el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, siempre y cuando esta actividad interfiera con su horario de trabajo.

Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar alguna comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre y cuando éstos realicen el aviso con la oportunidad debida, y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha de la empresa o establecimiento.

Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, de acuerdo a los planes y programas formulados, de común acuerdo por el patrón y el sindicato, o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, en las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutar los trabajadores sus labores, las medidas preventivas de seguridad e higiene, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones, en los términos que establezcan las propias autoridades.

En este mismo aspecto, deberán cubrir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de medicamentos y materiales de curación indispensables, que establezcan los instructivos que para tal efecto se expidan, esto a efecto de que se preste oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente, de cada accidente que ocurra.

Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

En el momento en que el patrón incumpla alguna de estas obligaciones, y que pondría en riesgo su bienestar, patrimonio y salud, el trabajador esta en su derecho de pedir la rescisión del contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones del patrón.

#### **4.4. MOMENTO EN QUE SE REVIERTE LA CARGA PROBATORIA.**

El legislador, recogiendo los antecedentes de la jurisprudencia, antes de su reforma al artículo 763 de la Ley Laboral, hizo recaer la carga probatoria en quien posee los elementos, y que generalmente es el patrón.

La vieja formula de que quien afirma esta obligado a probar correspondiente a una etapa histórica diferente, fue revolucionada, cambiada substancialmente para obligar que sea quien tiene las pruebas el que las exhiba en juicio, predeterminando que en todos los casos que contempla en artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo del Trabajo, al patrón corresponde la carga de la prueba, quedando liberado de esa carga el trabajador, y la Junta está obligada a exigir al patrón la presentación de los documentos que obren en su poder y que se supone tiene que llevar en su empresa o establecimiento, y que son útiles para la solución del conflicto.

A continuación, y efecto de ilustrar las cargas probatorias, que durante un juicio puede tener el patrón, se ejemplifican las más significativas:

Cuando un trabajador reclama el despido injustificado, tiene a su favor la presunción de certeza; y sólo para el caso de que el patrón ofrezca la reinstalación de buena fe, la carga de la prueba del despido corresponde a aquel. En estas condiciones, si el trabajador afirmó haber sido despedido y la empresa negó tal hecho, sin ofrecer la reinstalación, no opera la reversión de la carga de la

prueba, y por lo tanto, corresponde al patrón demostrar la inexistencia del despido.

Ahora bien, si en el procedimiento laboral, el patrón se exceptiona negando el despido y ofreciendo el trabajo, pero controvierte el salario manifestado por el actor, sin que demuestre el monto del sueldo señalado, dicho ofrecimiento es hecho de mala fe y, por lo tanto no opera la reversión de la carga de la prueba, correspondiendo en consecuencia al patrón acreditar la inexistencia del despido.

Si el trabajador venía desempeñando sus labores con un horario de trabajo que excedía del término legal, y el patrón para revertir la carga de la prueba, ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, tal ofrecimiento se encuentra hecho de mala fe, y por lo tanto no opera la reversión de la carga de la prueba.

Si un trabajador demanda indemnización o reinstalación por considerarse despedido injustificadamente y el patrón opone como única excepción y defensa que fue el trabajador quien abandonó el trabajo, corresponde al demandado probar su excepción.

Cuando el trabajador ejercita su acción en contra del patrón por el despido injustificado de que fue objeto, y este en su contestación a la demanda niega haber recibido los servicios del trabajador, manifestándole que esta relación fue de carácter distinto a la laboral, corresponde al patrón acreditar que efectivamente el trabajador le prestó algún servicio de índole diversa a la laboral, como puede ser la civil, y en el caso de que el patrón no pruebe su dicho, la relación que existió se entenderá que fue de carácter civil.

Caso contrario sucede cuando en la contestación a la demanda, el patrón niega lisa y llanamente la relación de trabajo que existió entre él y el actor,

alegando, inclusive, que no conocía al trabajador, por lo que es evidente que la carga probatoria es totalmente del trabajador, que en la mayoría de las ocasiones se vuelve imposible de acreditar, ya que no cuenta con documentos con los que sustente su dicho, lo que hace procesalmente inverosímil su acción.

#### **4.5 JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.**

El derecho esta conformado por un conjunto de conocimientos, que constituye la ciencia jurídica, y que son el resultado de investigaciones practicadas sobre el orden jurídico positivo por los juristas teóricos (Tratadistas y Maestros) y por los juristas prácticos (Abogados y Jueces) con propósitos puramente especulativos o con el fin de resolver conflictos que se plantean en las relaciones sociales.

Los Juzgadores para conocer y resolver los diversos casos concretos que se le plantean, necesariamente tienen que interpretar la Ley aplicable. Los resultados de estas investigaciones, los vierten las autoridades jurisdiccionales en la parte considerativa de sus sentencias y los aplica en la solución del caso particular planteado.

Los conocimientos vertidos por los Juzgadores en las sentencias conjuntamente con los obtenidos por las actividades especulativas de los particulares, forman la ciencia jurídica conocida como **JURISPRUDENCIA**, de esta denominación se ha derivado la calificación de proceso jurisprudencial, para designar las etapas por las cuales deben pasar los resultados de las investigaciones de los Juzgadores (al conocer y resolver los casos en concreto) para poder manifestarse como reglas jurídicas de observancia general.

Desde el punto de vista de las funciones que desempeñan las tesis jurisprudenciales emanadas de la Sala del Trabajo, se pueden clasificar en tres grupos:

- a) Las confirmatorias, que ratifican lo preceptuado por la Ley Federal del Trabajo.
- b) Las interpretativas; desentrañan el significado de las disposiciones legales.
- c) Las complementarias, son las que han surgido como supletorias en las omisiones y deficiencias de la Ley.

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

El término jurisprudencia se interpreta como hábito práctico de interpretar las leyes y aplicarlas oportunamente a los casos que ocurren, o bien se sobreentiende como el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las sentencias de los tribunales.

Con la finalidad de que sea mas entendible el presente trabajo, y hacer una reflexión mas profunda, se transcriben, como anexo al presente trabajo, las Jurisprudencias, aplicables al mismo.

# CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.-** En los juicios laborales, la carga de la prueba es una regla de juicio para el tribunal y una pauta para que la actividad de las partes que intervienen en el proceso se vea favorecida con las aportaciones que realicen.

**SEGUNDA.-** La carga de la prueba en el proceso laboral tiene características propias que la hacen una carga móvil dentro del juicio, es decir, de acuerdo a las pruebas aportadas y a las manifestaciones vertidas dentro del procedimiento, la carga de la prueba puede pasar, de la parte demandada, a la parte actora.

**TERCERA.-** El proceso laboral mexicano, se rige por reglas específicas, diversas a las que rigen en el procedimiento civil, ya que en materia laboral el principio que sostiene que "quien afirma esta obligado a probar" no opera, por que de acuerdo a lo que establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, la junta debe eximir de la carga de la prueba al trabajador, revirtiéndosela al patrón.

**CUARTA.-** En el procedimiento laboral existe la igualdad de oportunidad probatoria, es decir, el Juzgador debe garantizar a las partes en litigio las mismas oportunidades en cuanto a la admisión y recepción de las pruebas que se ofrezcan.

**QUINTA.-** Aún y cuando en el procedimiento laboral, las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, y que pueden contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad, en la práctica no se cumple con esta disposición legal, ya que si el patrón tiene en su poder algún documento, que en determinado momento le perjudica dentro del procedimiento, nunca va a exhibirlo, por lo que el trabajador deberá acreditar la existencia del mismo, para que del mismo modo proceda su reclamación. Y esto es resultado de que, el patrón mas que una obligación tiene una carga probatoria,

esto es, el derecho de realizar o no determinadas actividades probatorias a fin de obtener un resultado favorable a sus intereses, sin respetar la justicia.

**SEXTA-** Procesalmente la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad; en ese sentido es que fue creado el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la Ley estima que el patrón cuenta con todos los elementos para el esclarecimiento de la verdad, lo que en la practica no sucede, ya que si el patrón considera que determinada documentación es contraria a sus intereses, nunca la va a exhibir en el proceso, y es en esos casos en que, quien tiene la carga probatoria es el trabajador.

**SÉPTIMA.-** La carga de la prueba, es una regla de conducta de observancia voluntaria, que se cumple con el propio interés de cada parte, es una potestad facultativa que les reconoce la Ley, es una autorresponsabilidad que les permite libertad para no hacerlo admitiendo en éste supuesto el perjuicio procesal, de que el Juzgador desestime las afirmaciones y hechos que no fueron probados.

**PROPUESTA**

## PROPUESTA.

En razón de que la carga probatoria es fundamental para determinar el resultado del procedimiento laboral y que en el mayor de los casos, esta carga probatoria se le revierte al trabajador, que es la parte a la que, por diversas situaciones le interesa probar sus acciones, además de que con una simple manifestación de la demandada en el sentido de que no despidió de sus labores al trabajador, se le revierte al trabajador la carga probatoria, es que se propone que, una vez planteada la litis en el juicio, el Presidente de la Junta Especial, haga un extracto de la litis y distribuya la carga de la prueba, de acuerdo a los intereses de las partes y a los elementos con los que se supondrían cuenten cada uno de ellos; por ello es que el artículo que se propone sea reformado, es el 784 de la Ley Federal del Trabajo; quedando de la siguiente manera:

*“Al momento que quede establecida la litis, el Presidente de la Junta Especial, dictará un acuerdo en el que fijará, la distribución de la carga de la prueba. Debiendo eximir de ésta al trabajador cuando por otros medios considere posible llegar al conocimiento de los hechos, incluyendo informes y documentos de otras autoridades o de terceros, o requiriendo al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con la leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, con el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. Esta presunción será ponderada de tal manera que sobre ella prevalecerá el buen juicio del Presidente acerca de la viabilidad de los hechos que se pretende probar, resolviendo al respecto en conciencia, correspondiendo al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:*

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;

- IV. *Causas de suspensión, terminación y despido.*
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. *Duración de la jornada efectiva de trabajo. Los Presidentes de las Juntas Especiales, deberán considerar lo afirmado por el trabajador y por el patrón; la naturaleza de la empresa; la viabilidad de las jornadas invocadas y, en general resolver al respecto en conciencia.*
- IX. Pago de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. *Monto y pago de los salarios ordinarios, extraordinarios, aguinaldos y primas.*
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. *Cumplimiento de las obligaciones legales en cuestiones fiscales de Seguridad Social, de ahorro para el retiro y de incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."*

**ANEXOS**

## **JURISPRUDENCIA.**

El término jurisprudencia se interpreta como hábito práctico de interpretar las leyes y aplicarlas oportunamente a los casos que ocurren, o bien se sobreentiende como el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las sentencias de los tribunales, por lo que en materia laboral, la jurisprudencia constituye una herramienta indispensable de trabajo, ante las lagunas que existen en la propia Ley Federal del Trabajo.

A continuación me permito transcribir las siguientes jurisprudencias, aplicables a la presente investigación.

### **DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones, produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

#### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.**

Amparo directo 559/92.- Omnibus de Oriente S.A. de C.V..- 26 de enero de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Terrazas Salgado.- Secretario: José Heriberto Pérez García.

Amparo directo 483/92.- Miguel Vázquez González.- 17 de noviembre de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Terrazas Salgado.- Secretario: José Heriberto Pérez García.

Semanario Judicial de la Federación, Octava época, Tomo XI, abril de 1993, pág. 242.

### **DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO, REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Si se solicita la reinstalación e indemnización constitucional por despido injustificado, y el patrón niega éste y ofrece el trabajo precisando las condiciones del mismo con toda claridad y sin dejar lugar a dudas cuáles son; aun cuando exista controversia respecto a alguna, debe estimarse que tal actitud es de buena fe, al conocer fehacientemente el activo las características de las labores a desempeñar, por tanto, al demandante corresponde al acreditar la procedencia de su acción.

**QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 8095/91.- Elia Meza Garcia.- 2 de octubre de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rafael Barredo Pereira.- Secretario: Vicente Angel González.

Amparo directo 7285/91.- Francisco Trinidad Medina.- 5 de septiembre de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Constantino Martínez Espinoza.

Amparo directo 9205/88.- Felipe de Jesús Macías Hernández.- 9 de febrero de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretario: José Francisco Cilia López.

Semanario Judicial de la Federación, Octava época, Tomo XII, febrero de 1993, pág. 241.

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, CON OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA.**

Si la demanda no sólo negó el despido sino que agregó que la propia actora tiene el trabajo a su disposición, esta actitud, implica una reversión en la carga de la prueba e incumbe por lo tanto, probar el despido de que se habla, a la parte actora.

**Precedente:**

Amparo directo 873/59. Raquel Díaz de León. 22 de abril de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

**Localización:**

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Sexta Epoca

Tomo: XXXIV, Quinta Parte

Página: 14

**DESPIDO, NEGATIVA NO EFECTUADA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, NO SE INVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Opera la reversión de la carga de la prueba en los conflictos originados por el despido de un trabajador y corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, si el patrón niega este hecho y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, ya que entonces se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato laboral. No sucede lo mismo, en los casos en que un patrón ofrece el trabajo pero a la vez afirma el despido, pues en esa situación no existe discrepancia sobre cuál de las partes rescindió el contrato, y por tanto, compete al patrón demostrar los hechos tendientes a justificar el despido que se le atribuye.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

### Precedente:

Amparo directo 206/88. Lacto Industria Mexicana, S.A. de C.V. 12 de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Jorge Núñez Rivera.  
Véase: Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985. Quinta Parte. Tesis 85, pág. 78.

### Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Octava Epoca  
Tomo: XIV-Julio  
Página: 551

## OFRECIMIENTO DE TRABAJO ES DE MALA FE, SI LA FUENTE DE TRABAJO YA NO EXISTE EN LA MISMA POBLACION.

Para que el ofrecimiento de trabajo pueda considerarse de buena fe, es necesario que el mismo se ofrezca en iguales términos y condiciones en que los trabajadores lo venían desempeñando; por lo que debe estimarse efectuado el ofrecimiento de mala fe, si de autos se advierte que la empresa demandada ya no tiene su domicilio en la misma población, pues es obvio que ya no existen las mismas condiciones de trabajo y por ende, no puede operar la reversión de la carga de la prueba.

## PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

### Precedente:

Amparo directo 26/96. Faustino Robles García y coags. 6 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Guadalupe Cabral Parra. Secretario: Francisco J. Rocca Valdez.

### Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Epoca: Novena Epoca  
Tesis: VIII.1o.9 L  
Tomo: III, Abril de 1996

Página: 425

## **REINSTALACION, OFRECIMIENTO DE. CUANDO SE CAMBIA EL HORARIO LABORABLE.**

El ofrecimiento del trabajo es de mala fe y por ende no opera la reversión de la carga de la prueba, si se ofrece la reinstalación pero, se controvierte lo relativo al horario y no se demuestra la jornada de trabajo a que en realidad estuvo sujeto el actor. Sólo que justificara su afirmación el demandado, podría determinarse si estaba o no modificando las condiciones de la relación laboral y por consecuencia en cuál de las partes recaía la carga de la prueba, ante la insistencia del trabajador respecto del despido injustificado.

### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 122/88. Juan Hernández Candia. 13 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.  
Secretario: José Mario Machorro Castillo.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Octava Epoca  
Tomo: XIV-Julio  
Página: 775

## **DESPIDO, NEGATIVA DEL, CON OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA.**

Si la demanda no sólo negó el despido sino que agregó que la propia actora tiene el trabajo a su disposición, esta actitud, implica una reversión en la carga de la prueba e incumbe por lo tanto, probar el despido de que se habla, a la parte actora.

Precedente:

Amparo directo 873/59. Raquel Díaz de León. 22 de abril de 1960.  
Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Localización:

Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Sexta Epoca  
Tomo: XXXIV, Quinta Parte  
Página: 14

## **DESPIDO NEGATIVA DEL, CON OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA.**

Si el patrón demandado al que se imputa haber despedido a un trabajador, niega ese hecho y le ofrece recibirlo para que preste sus servicios nuevamente, no es a él a quien corresponde demostrar el hecho negativo de no haberlo despedido, sino al trabajador, cuando éste se rehusa a volver al trabajo, acreditar que ciertamente fue separado de él.

### **Precedente:**

Amparo directo 3098/59. Cirilo Jiménez Rodríguez. 11 de abril de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

### **Localización:**

Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Sexta Epoca  
Tomo: XXXIV, Quinta Parte  
Página: 14

## **OFRECIMIENTO DE TRABAJO, PRECISIONES QUE DEBE CONTENER EN CUANTO AL SALARIO, PARA QUE SEA DE BUENA FE.**

Cuando entre la fecha del despido y aquella en que se ofrece el empleo, media un lapso dentro del cual la Comisión Nacional de Salarios Mínimos acuerda un incremento a los mismos, que hace presumir que en la empresa demandada se otorgaron aumentos; el ofrecimiento de trabajo para que sea considerado de buena fe, debe realizarse haciendo mención que se incluyen todas las mejoras que hubiese tenido el salario, porque de lo contrario, de aceptarse dicho ofrecimiento las percepciones estarían disminuidas en relación a las que le corresponderían al trabajador de no haber sido separado.

### **NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

#### **Precedente:**

Amparo directo 2139/96. Antonio Trejo Arreguin. 14 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.  
Amparo directo 2129/96. Isaac Estrada Fonseca. 14 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

#### **Localización:**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Epoca: Novena Epoca  
Tesis: I.9o.T.53 L  
Tomo: III, Abril de 1996  
Página: 426

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO ES DE MALA FE PORQUE EL PATRON CONTROVIERTA LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MANIFIESTE SOLO QUE LO HACE "EN LAS MISMAS CONDICIONES" EN QUE SE VENIA PRESTANDO.**

Cuando en un juicio el trabajador reclama su despido injustificado precisando las condiciones de trabajo que fundan su demanda, y el patrón, además de negar aquél, se refiere a las condiciones suscitando controversia al respecto, pero al ofrecer el trabajo se limita a decir que lo que hace "en las mismas condiciones" en que se venía prestando, sin especificar si dichas condiciones son las relatadas por el actor o las especificadas en su contestación, no cabe calificar, por este solo hecho, de mala fe el ofrecimiento, porque éste no debe interpretarse de modo abstracto o aislado de su contexto, sino en conexión con otros capítulos de la contestación a la demanda, toda vez que se trata de una proposición del demandado al actor para continuar la relación laboral interrumpida de hecho por un acontecimiento antecedente del juicio que, si bien no es una excepción pues su objeto directo e inmediato no es destruir la acción intentada, va asociada siempre a la negativa del despido y en ocasiones a la controversia de los hechos en apoyo de la reclamación, debiendo agregarse que el ofrecimiento no se califica atendiendo a fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo con los antecedentes del caso, la conducta de las partes y todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional si la oferta revela efectivamente la intención del patrón de que continúe la relación laboral. Por lo anterior, se concluye que la expresión empleada por el patrón en el supuesto de la contradicción no es ambigua, ni coloca al actor en situación desventajosa por desconocer los términos de la proposición, pues la oferta debe entenderse referida a las condiciones de trabajo señaladas al contestar la demanda y su calificación dependerá de las pruebas que acrediten la veracidad del dicho en que se apoya.

**Precedente:**

Contradicción de tesis 69/90. Suscitada entre los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Supernumerario (actualmente Quinto) en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de abril de 1991. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

Tesis de Jurisprudencia 6/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el seis de mayo de mil novecientos noventa y uno. Cinco votos de los señores Ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

Localización:  
 Instancia: Cuarta Sala  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Epoca: Octava Epoca  
 Tesis: 4a./J. 6/91  
 Tomo: VII-Mayo  
 Página: 59  
 Ver Ejecutoria

### **REINSTALACION. OFRECIMIENTO DE MALA FE.**

Si se considera de mala fe el ofrecimiento de reinstalación, no se produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido, cuando con dicha reinstalación la demandada pretende la implantación de nuevas condiciones de trabajo, con las que venía laborando el trabajador.

#### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

Precedente:  
 Amparo directo 297/88. Textiles RN, S.A. de C.V. 4 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.  
 Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Localización:  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Epoca: Octava Epoca  
 Tomo: XIV-Julio  
 Página: 775

### **TRABAJO, OFRECIMIENTO DEL. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA IMPROCEDENTE. CUANDO EL PATRON NO TIENE INTENCION DE CONTINUAR LA RELACION LABORAL.**

La figura jurídica de la reversión de la carga de la prueba se rige por la intención del patrón de continuar la relación de trabajo, y adicionalmente a ello se exige que el ofrecimiento se haga al trabajador para que vuelva a sus labores sea de buena fe, esto es, que regrese con las mismas condiciones que lo venía desempeñando, y no trate de imponérsele una jornada mayor, o pagarle un salario inferior o algo en perjuicio de la parte trabajadora. Por tanto, no basta para revertir la carga probatoria que el patrón proponga al trabajador reinstalarlo en su puesto en las mismas condiciones en que lo venía prestando, cuando ha quedado demostrado

que el patrón no tiene la intención de continuar la relación de trabajo, como sucede cuando se encuentran suspendidas las relaciones laborales por virtud de un convenio celebrado con el sindicato titular del contrato colectivo, porque en tal caso evidentemente no existe el propósito auténtico de restituirlo en sus funciones; por lo cual debe clasificarse el ofrecimiento del trabajo como de mala fe, y arrojarse la carga de la prueba al patrón.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 266/94. Máquinas y Herramientas Especiales, S.A. de C.V. 27 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Joel A. Sierra Palacios.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: XIII-Junio

Página: 689

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SE CONSIDERA DE BUENA FE ANTE LA OMISION DEL ESTUDIO DE LA DURACION DE LA JORNADA LABORAL. CUANDO LA RESPONSABLE AL ANALIZAR EL TIEMPO EXTRA CONCLUYE QUE EL HORARIO DE TRABAJO FUE SEÑALADO EN EL ESCRITO DE CONTESTACION.**

Se considera de buena fe el ofrecimiento de trabajo propuesto por la empresa demandada al actor, sin haber examinado las discrepancias relativas a la duración de la jornada diaria de labores pues tal omisión no agravia al inconforme, en virtud de que al analizar la reclamación de tiempo extra, la Junta concluyó con acierto que el horario de trabajo imperante en la relación obrero patrón fue señalado en el escrito de contestación de demanda, resultando correcta la determinación de estimar de buena fe la oferta hecha al trabajador de continuar en el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se desempeñaba, y por consiguiente es legal la reversión de la carga de la prueba impuesta al actor de demostrar el despido alegado, de suerte que al no cumplir con tal gravamen, deriva lógica y jurídica la absolución de pagar la indemnización constitucional y los salarios caídos.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 164/91. José Rodríguez López y otro. 22 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Octava Epoca  
Tomo: XIII-Enero  
Página: 269

### **DESPIDO, NEGATIVA DEL, EL CAMBIO DE DIA DE DESCANSO EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, NO IMPLICA MALA FE.**

Quando se controvierte el día de descanso semanal, señalándose que el trabajador descansaba el día domingo y no el lunes, la Junta actúa correctamente al estimar que hubo buena fe al ofrecerse el trabajo, toda vez que de conformidad con el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, se procurará que el día de descanso sea el domingo.

#### **Precedente:**

Amparo directo 617/93. María Luisa Jiménez Anzures. 25 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Pero en cuanto al punto de la tesis es mayoría. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Agregando el Magistrado Roberto Gómez Argüello: "Que en su concepto el efecto del amparo debe ser más amplio, esto es, para que se considere de mala fe el ofrecimiento de trabajo, pues resulta incuestionable que en la especie se variaron las condiciones del trabajo, ya que la actora aludió que su jornada de labores era de martes a domingo, descansando el lunes; por su parte la demandada aludió en el apartado IV de su contestación que no despidió a la reclamante, por lo que ofreció el trabajo en los términos precisados en el 'punto primero de este capítulo', esto es: 'I. El numeral que controvierte, lo niego por ser falso, todo lo asentado por la actora de este juicio, toda vez que la verdad sobre el particular es que la suscrita contrató los servicios personales de la trabajadora el 2 de enero de 1992, en el puesto de encargada de la tortillería, con un horario de las 8:00 a las 16:30 horas de lunes a sábado de cada semana, con 30 minutos para que tomara sus alimentos fuera del centro de labores de las 10:30 a las 11:00 horas durante los días citados y donde se desprende que la reclamante trabajaba jornada legal de ocho horas diarias y de esto se deduce que no laboraba tiempo extraordinario alguno, y de donde resulta la improcedencia del pago de este concepto o sea de tiempo extra, llegando a devengar el salario de \$360,000.00 mensuales'. De lo transcrito se infiere de manera inobjetable, que la demandada adujo como jornada semanal de labores la comprendida de lunes a sábado, esto lo pretendió acreditar en la confesional de la reclamante (F. 31), sin que lo hubiera logrado, porque la posición respectiva se contestó de manera negativa; de donde al no demostrar dicho extremo, a lo cual estaba obligada con base en el artículo 784, fracción VIII, de la ley laboral, en la especie debe prevalecer lo aseverado por la trabajadora, en cuanto a que sus labores las prestaba de martes a domingo, descansando los lunes, por tanto como al ofrecerse el trabajo se varió el día de descanso, ello

incuestionablemente establece que se hizo en distintas condiciones a las cuales se venía prestando el servicio, de ahí que no opera la reversión de la carga de la prueba; por tanto, el efecto del amparo debe ser más amplio, esto es, para que la Junta estimando de mala fe el ofrecimiento del trabajo, realice el estudio de las pruebas de la hoy tercera perjudicada, con base en ellas determinar si esa última demostró la inexistencia del despido alegado y resolviera lo procedente en derecho. Doy fe".

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.**

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: XII-Noviembre

Página: 339

**DESPIDO, CUANDO EL PATRON LO NIEGA Y OFRECE EL TRABAJO  
CONTROVIERTIENDO LAS CONDICIONES DE TRABAJO. CARGA DE LA  
PRUEBA.**

Cuando el patrón demandado al contestar la demanda niega el despido y ofrece el trabajo al actor, pero controvierte las condiciones de trabajo en que se venía prestando, tales como la categoría de éste, sin demostrar sus afirmaciones, debe considerarse que tal ofrecimiento se hizo de mala fe, razón por lo cual no opera la reversión de la carga de la prueba.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 660/92. Comida Rápida Aler, S.A. de C.V. 8 de octubre de

1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo.

Secretaría: María Concepción Alonso Flores.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: XII-Septiembre

Página: 211

**DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA.**

En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último

corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 660/92. Comida Rápida Aler, S.A. de C.V. 8 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: María Concepción Alonso Flores. Reitera criterio de la Tesis Jurisprudencial 630, página 1068, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917- 1988.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Octava Epoca  
Tomo: XII-Septiembre  
Página: 211

**DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

El ofrecimiento de trabajo no constituye una excepción que tienda a destruir la acción, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe, por tanto para que opere la reversión de la carga de la prueba se requiere que el ofrecimiento del trabajo se realice de buena fe, es decir, en los mismos términos y condiciones en que se desempeñaba, debiendo entender por condiciones esenciales de trabajo aquellas contenidas en el artículo 25 de la ley de la materia, por lo que en caso de suscitarse controversia sobre el particular, para demostrar la buena fe del ofrecimiento y por tanto opere la reversión, al patrón corresponderá acreditar los extremos de sus afirmaciones.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 380/93. Ma. Cristina Gauthereau Alvarez. 19 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Octava Epoca  
Tomo: XII-Julio  
Página: 197

**DESPIDO, NEGATIVA DEL. Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON NIEGA LA JORNADA DE TRABAJO.**

Es incorrecta la determinación de la junta laboral al estimar que la reversión de la carga de la prueba correspondía al actor sólo porque la demandada negaba la

jornada de trabajo mencionada por aquél y agregaba que dicha jornada estaba ajustada a la legal e inclusive ofrecía la reanudación de labores en los mismos términos en que se venía desempeñando; porque la carga probatoria correspondía a la empleadora por tener en su poder los documentos respectivos conforme lo dispone el artículo 784 de la ley de la materia, y en segundo lugar porque no es suficiente que baste la oferta de trabajo en los mismos términos en que se desarrollaba, para revertir el débito probatorio al actor; sino que es menester como se dijo, que la empleadora compruebe la jornada laboral.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

##### Precedente:

Amparo directo 523/89. Antonio Martínez Negrete. 7 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

Amparo directo 568/91. Jorge Alberto Herrera Rubio. 6 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 183/92. Mario Alberto Reyna Lujano. 13 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 304/92. Gilberto Jesús Bravo Juárez. 24 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 319/92. Juan José Sierra Aguirre. 1o. de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 71, pág. 22, tesis por contradicción 4a./J.43/93.

##### Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Octava Epoca  
Tesis: IV.3o. J/15  
Tomo: 59, Noviembre de 1992  
Página: 65  
Ver Ejecutoria

NOTA: Esta tesis se retira en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 43/93, publicada en la Gaceta número 71, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, página 22, que corresponde a la página 197 de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

## **DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y EXCEPCION DE ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA.**

La responsable para llegar a la conclusión de que correspondía a la parte trabajadora la carga de la prueba, debió tomar en cuenta el hecho de que el patrón no sólo ofreció el trabajo a las actoras en las mismas condiciones en que lo venían desempeñando; sino, que al mismo tiempo argumentó abandono de

trabajo por parte de ellas, lo cual hace que primero deba demostrarse ese abandono de trabajo, para luego determinar a quién corresponde la carga de la prueba, pues en el supuesto de que el patrón no acreditara el abandono de trabajo, aunque se haya ofrecido el trabajo en las condiciones señaladas, no operaba la reversión de la carga de la prueba, y las trabajadoras estaban en condiciones de insistir en el pago de las prestaciones derivadas del despido injustificado.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Precedente:

Amparo directo 333/91. Margarita Robles Coronado y otro. 13 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretaria: Ana Bertha González Domínguez.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: IX-Marzo

Página: 182

### **DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO CONTROVIRTIÉNDOSE EL SALARIO. REVERSION INOPERANTE DE LA CARGA PROBATORIA.**

Cuando en un juicio laboral el trabajador aduce haber sido despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona negando la separación y ofrece el trabajo pero controvirtiendo el salario señalado por el actor, sin que demuestre el monto del sueldo manifestado, dicho ofrecimiento debe considerarse como hecho de mala fe y, por ende, no opera la reversión de la carga de la prueba, correspondiendo en consecuencia al patrón acreditar la inexistencia del despido.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedente:

Amparo directo 431/91. Roberto Pastrana Puebla. 24 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Martín Amador Ibarra.

Amparo directo 475/87. Hilados Mary, S.A. 24 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ramón Sandoval Hernández.

Octava Epoca, Tomo I, Segunda Parte-I, página 256.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: IX-Enero

Página: 159

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE PROPONE SIN EL DESCANSO DE MEDIA HORA POR LO MENOS, DURANTE LA JORNADA CONTINUA DE LABORES.**

Para que un ofrecimiento de trabajo pueda considerarse de buena fe, los términos y condiciones en que se proponga debe ajustarse a los términos legales, por lo que si el trabajador tenía una jornada diurna continua de ocho horas, el ofrecimiento de trabajo debe comprender el descanso de media hora cuando menos a que se refiere el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo; en caso contrario, si al ofrecerse la reinstalación en los mismos términos y condiciones en que se realizaba no se hace referencia al citado descanso, dicho ofrecimiento debe de considerarse de mala fe y no produce la reversión de la carga de la prueba.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 172/91. Mario Francisco Macías Buelna. 15 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: José Juan García Barrera.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: VIII-Noviembre

Página: 253

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI SE ACEPTAN LOS HECHOS DE LA DEMANDA EN LOS QUE SE PRECISAN LAS CONDICIONES, SE CONSIDERA QUE ES DE BUENA FE Y OPERA LA REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

En los escritos de contestación, el ahora quejoso aceptó el horario, salario, empleo y jornada que los trabajadores señalaron en sus demandas; por tal razón es inexacta la consideración de la Junta responsable en el sentido de que no se especificaron las condiciones en que se ofrecía el trabajo a los actores, hoy terceros perjudicados, toda vez que al haber aceptado los hechos de las demandas, en los que se precisan aquellas prestaciones, ello es suficiente para que se considere que tal ofrecimiento es de buena fe y, por ende, en el caso si opera la reversión de la carga de la prueba, por lo que a los trabajadores corresponde acreditar la acción de despido injustificado que ejercitaron en el juicio laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Precedente:

Amparo directo 227/91. Rodrigo Armenta Orduño. 26 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretaria: María de los Angeles Peregrino Uriarte.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: VIII-Octubre

Página: 224

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CASO DE IMPROCEDENCIA DE LA REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Cuando el trabajador se dice despedido injustificadamente y ejercita su acción de reinstalación señalando las condiciones en que desempeñaba su trabajo, y el patrón al contestar la demanda enderezada en su contra niega el despido, y ofrece el trabajo al actor, manifestando que dicho ofrecimiento lo hace en los mismos términos y condiciones que venía prestándolo, pero controvierte el monto del salario, y no lo acredita, no obstante que el trabajador aceptó el trabajo y fue reinstalado en el mismo, no opera en el caso la reversión de la carga de la prueba del despido.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedente:

Amparo directo 5717/90. Petróleos Mexicanos. 6 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: José Maximiliano Lugo González.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: VII-Marzo

Página: 139

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE SI SE HACE EN LAS MISMAS CONDICIONES EN QUE SE VENIA DESEMPEÑANDO Y ESTAS EXCEDIAN EL MAXIMO LEGAL.**

Si el trabajador venía desempeñando sus labores con un horario de trabajo que excedía del término legal, y el patrón para revertir la carga de la prueba lo ofrece en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, tal ofrecimiento debe considerarse de mala fe y, consecuentemente, no opera la reversión probatoria.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 80/89. Albino Ayala Trujillo apoderado legal de Flor Egremy Rodas. 24 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Arturo Jesús Becerra Martínez.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: VII-Enero

Página: 335

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SE PROPONE EN LOS TERMINOS Y CONDICIONES EN QUE SE VENIA DESEMPEÑANDO, SI SE HACE DENTRO DE LA JORNADA LEGAL.**

Si el ofrecimiento del trabajo se hizo en los mismos términos y condiciones en que venía prestando el servicio el actor, además con un horario comprendido dentro de la jornada legal, operó la reversión de la carga de la prueba por cuanto hace al despido, sin que invalide esa buena fe la circunstancia de que se modificara la hora de entrada al trabajo, si la jornada está dentro de la legal.

**SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 7356/89. Agustín Nolasco Rodríguez. 9 de enero de 1990. Mayoría de votos de: Carolina Pichardo Blake y J. Refugio Gallegos Baeza. Disidente: María del Rosario Mota Cienfuegos, (ponente). Engrosó: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: V Segunda Parte-1

Página: 320

Ver Voto Particular

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE SI SE MODIFICAN SUS CONDICIONES. (CAMBIO DE HORARIO).**

Por condiciones de trabajo debe entenderse el conjunto de normas que regulan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación laboral, y si el patrón ofrece la reinstalación al trabajador alegando un distinto horario de labores del mencionado en la demanda, pero sin justificar su afirmación, por corresponderle probar tal circunstancia, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, es indiscutible que

no opera la reversión de la carga de la prueba, dado que el ofrecimiento del trabajo es de mala fe.

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

**Precedente:**

Amparo directo 502/89. Ricardo Quintero Fuentes y otro. 10. de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Amparo directo 258/89. Francisco Negrete Fuentes. 16 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Amparo directo 294/88. José Antonio Avendaño Contreras. 11 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuitl Rojas.

**Localización:**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: V Segunda Parte-1

Página: 320

**DESPIDO. SI EL PATRON LO NIEGA Y NO OFRECE LA REINSTALACION, NO EXISTE REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Del análisis de las tesis de jurisprudencia núms. 78 y 85 visibles a fojas 72 y 77, respectivamente, de la Quinta Parte del último Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, se desprende que el más alto tribunal del país, ha establecido lo siguiente: que el trabajador que se dice despedido, tiene a su favor la presunción de la certeza del despido; y que sólo para el caso de que el patrón ofrezca la reinstalación de buena fe, la carga de la prueba del despido corresponde a aquél. En estas condiciones, si la quejosa afirmó haber sido despedida y la empresa negó tal hecho, sin ofrecer la reinstalación, es evidente que no operó la reversión de la carga de la prueba, y por lo tanto, correspondía al patrón demostrar la inexistencia del despido.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

**Precedente:**

Amparo directo 193/89. Alicia Francisca Martínez Cerezo. 13 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echeagaray Cabrera.

**Localización:**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: III Segunda Parte-1

Página: 279

**DESPIDO. OFRECIMIENTO DE TRABAJO Y DEMANDA CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. REGLAS PARA DETERMINAR LA CARGA PROBATORIA.**

En los casos en que un trabajador se dice despedido en una fecha determinada y posteriormente modifica su escrito inicial de demanda precisando una nueva fecha de despido y el patrón lo niega respecto al de la primera fecha y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones desempeñados y se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, en relación a la segunda fecha; no deben aplicarse las reglas que rigen al ofrecimiento del trabajo para determinar la carga probatoria, sino las que regulan a la prueba en contrario previstas en el párrafo tercero del Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a la presunción establecida sobre la existencia del despido en la fecha que no fue materia de la controversia.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 3013/89. Francisco Mora Hernández. 31 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Época

Tomo: III Segunda Parte-1

Página: 279

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIÉNDOSE LA LABOR EN HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Cuando un patrón ofrece al trabajador el empleo del que se dice despedido, supuestamente en los mismos términos y condiciones, que según el empleado rebasan los límites establecidos por la Ley Laboral al excederse en horas extraordinarias, el patrón obra de mala fe si no prueba que se labora en jornada legal, a pesar de la obligación que gravita sobre él, según el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no opera la reversión de la carga de la prueba contra el trabajador. Por ello si la junta opina distintamente, transgrede el numeral de la Ley citada y en consecuencia las garantías constitucionales del quejoso.

**QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 3880/87. José Antonio Orozco Guerrero. 24 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez.  
 Amparo directo 3639/87. Jorge Estrada Lugo. 24 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

Localización:  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Epoca: Octava Epoca  
 Tomo: I Segunda Parte-1  
 Página: 257

### **DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CON UNA JORNADA QUE NO SE PRECISO. NO OPERA LA REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Si al negar el despido y ofrecer el trabajo al actor, el patrón controvierte la jornada y afirma que estaba comprendida dentro de la máxima legal, pero sin precisar el horario que configuraba la misma y cuáles eran las horas de que disponía el trabajador para tomar sus alimentos, debe calificarse de mala fe el ofrecimiento del trabajo, ya que tal situación podría llevar a una modificación unilateral por parte del patrón de las condiciones de trabajo en perjuicio del obrero y, por ende, el ofrecimiento del trabajo en tales términos no puede tener por efecto que opere la reversión de la carga de la prueba.

#### **SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Precedente:  
 Amparo directo 60/88. Lucía García Reséndiz. 10 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guadalupe Orta Méndez.

Localización:  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Epoca: Octava Epoca  
 Tomo: I Segunda Parte-1  
 Página: 258

### **CARGA DE LA PRUEBA. REVERSION DE LA. CUANDO NO SE RECONOCE LA PRESTACION DE UN SERVICIO.**

Cuando el patrón niega la relación laboral lisa y llanamente, corresponde la carga de la prueba al trabajador, si el patrón señala que con el supuesto obrero únicamente le unía una relación de parentesco, pero en ningún momento aduce que ésta estuviera vinculada en modo alguno con la prestación de un servicio, no

se produce la reversión de la carga probatoria al patrón, correspondiendo al trabajador demostrar el vínculo contractual de trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Precedente:

Amparo directo 496/94. Pedro Tirado Zapata. 20 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: Rubén González Zamora.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Octava Epoca  
Tesis: XIX.2o. 39 L  
Tomo: XV-Enero  
Página: 194

### **DESPIDO, NEGATIVA DEL. Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA SOLO RESPECTO AL DESPIDO, PERO NO RESPECTO A PRESTACIONES NO SUPEDITADAS A EL.**

En los casos en que un trabajador se dice despedido y el patrón le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, la reversión en la carga de la prueba sólo se produce en relación al despido, pero no respecto a prestaciones que no se encuentran supeditadas a la procedencia de la acción que por despido injustificado se haya hecho valer en el juicio, como sucede en los casos en que además de la citada acción, se ejercita la que tienda a obtener el pago de salarios devengados, aguinaldo, vacaciones y prima correspondiente, que puede o no prosperar con independencia de la suerte que haya seguido la acción de despido, en cuyo caso, la prueba de haberse pagado esas prestaciones corresponde al patrón, no sólo por tratarse de obligaciones legales que corren a su cargo, sino también por ser él quien posee los elementos idóneos para demostrar que las ha satisfecho.

Precedente:

Amparo directo 2974/79. Silvia Evangelina Godoy Viuda de Olalde. 6 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.  
Volúmenes 127-132, pág. 23. Amparo directo 2303/83. Miguel Garza Ortega. 10 de junio de 1985. 5 votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Localización:

Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Séptima Epoca  
Tomo: 193-198 Quinta Parte

Página: 15

## **DESPIDO, NEGATIVA NO EFECTUADA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO SE INVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Opera la reversión de la carga de la prueba en los conflictos originados por el despido de un trabajador y corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, si el patrón niega ese hecho y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, ya que entonces se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato laboral. No sucede lo mismo, en los casos en que un patrón ofrece el trabajo pero a la vez afirma el despido, pues en esa situación no existe discrepancia sobre cual de las partes rescindió el contrato, y por tanto, compete al patrón demostrar los hechos tendientes a justificar el despido que se le atribuye.

### **Precedente:**

Amparo directo 2443/79. Compañía Azucarera de Novolato, S. A. 6 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo

### **Localización:**

Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Séptima Epoca  
Tomo: 127-132 Quinta Parte  
Página: 23

### **NOTA:**

Esta tesis también aparece en:  
Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, tesis relacionada con la jurisprudencia Número 85, pág. 77.

## **DESPIDO INJUSTIFICADO, CARGA DE LA PRUEBA DEL, CUANDO LOS HECHOS CORRESPONDIENTES TIENEN LUGAR FUERA DEL TERMINO EN QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA A DISPOSICION DEL PATRON.**

El criterio relativo a la improcedencia de la reversión de la carga de la prueba en los casos en que un patrón niega el despido que le es atribuido y ofrece el trabajo en términos similares a los desempeñados, pero controvierte alguna de las condiciones esenciales de la relación del trabajo y no prueba la que afirma, es aplicable en aquellos eventos en que los hechos correspondientes tienen lugar cuando el trabajador se encuentra a disposición del patrón, pero no fuera de tales hipótesis, ya que sería extremadamente difícil para la parte patronal desvirtuar los hechos que le sean imputados en esas circunstancias, amén de que es ilógico que un trabajador sea despedido cuando no se encuentra en disposición de su patrón, motivo por el cual corresponde al trabajador demostrar el despido cuando se aduce que tuvo lugar en esas circunstancias.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 3057/84. Jardines de Oriente, S. A. 8 de abril de 1987.

Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Séptima Epoca

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 225

**DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO SE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA, CUANDO SE ALUDE A MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA CONSECUTIVAS E INJUSTIFICADAS DEL TRABAJADOR.**

Cuando se ofrece el trabajo al actor, solicitando a la Junta que lo requiera para que se reincorpore a sus labores a las que ha faltado por más de tres días consecutivos injustificadamente, es claro que tal ofrecimiento implica mala fe porque al formularse se invoca la causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, prevista en el artículo 47, fracción X, de la Ley de la Materia, no operando en consecuencia la reversión de la carga de la prueba.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 239/86. María Isabel Sánchez Santos. 6 de marzo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Roldán Velázquez.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Séptima Epoca

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 232

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE HACE EN LAS ETAPAS DE CONCILIACION O DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.**

Cabe desestimar el argumento consistente en que el ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón no debe tomarse en cuenta si se efectúa en la etapa de demanda y excepciones y no en la de conciliación, porque si el ofrecimiento del trabajo hecho en términos de ley produce la reversión de la carga de la prueba cuando no hay conciliación, es evidente que no tan sólo puede hacerse en la

etapa de conciliación sino también en la demanda y excepciones por ser éste el momento procesal en donde de acuerdo con el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo se fija la litis ante las juntas.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Precedente:

Amparo directo 901/85. Ignacio Tinoco Rojas. 21 de agosto de 1986.

Unanimidad de 3 votos. Ponente: Antonio Uribe García.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Séptima Epoca

Tomo: 205-216 Sexta Parte

Página: 174

### **DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA, SOLO CUANDO SE HACE EN LAS ETAPAS DE CONCILIACION O DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.**

Cuando en un juicio laboral en que se reclama el despido injustificado, el patrón lo niega y ofrece al actor el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, se revierte la carga de la prueba y corresponde al trabajador acreditar el despido injustificado. Pero la reversión sólo opera cuando el ofrecimiento se hace en los periodos conciliatorios o de demanda y excepciones; en el primero, porque el ofrecimiento implica la propuesta de un arreglo y en el segundo, por constituir el momento procesal en que se establece la litis. Si el ofrecimiento se hace posteriormente a esas etapas, no se surte la reversión de la carga probatoria, pues la litis se encuentra ya demarcada, con sus consecuencias legales, las cuales repercuten en las cargas probatorias.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO

Precedente:

Amparo directo 234/86. Arturo Salas Sosa. 15 de mayo de 1986.

Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Séptima Epoca

Tomo: 205-216 Sexta Parte

Página: 174

### **RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON Y DESPIDO.**

No se está en el caso de la reversión de la carga de la prueba, aceptado por la jurisprudencia, cuando el trabajador afirma haber rescindido el contrato de trabajo por causa imputable al patrón y reclama a éste la indemnización correspondiente, si dicho patrón se excepciona aduciendo que despidió con anterioridad al actor por causa justificada, pues en esta hipótesis, la carga de la prueba de su acción recae en el trabajador, y si no acredita la causal rescisoria que invocó, el demandado debe ser absuelto, sin que tenga ninguna importancia que se haya probado o no, la causa que el patrón invocó como justificativa del despido, dado que ninguna acción derivada de este último se ejercitó. Por tanto, como la Junta determinó que la carga de la prueba correspondía al trabajador, y concluyó fundadamente que éste no probó la causal rescisoria que hizo valer, porque no aportó prueba alguna, el laudo absolutorio no es violatorio de garantías.

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 687/91. César Cruz Reyes. 22 de septiembre de 1992.

Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Romero Morril. Secretaria: Adelita Méndez Cruz.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Octava Epoca

Tomo: XI-Marzo

Página: 362

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO, SIN PRECISAR LAS CONDICIONES. ES DE MALA FE.**

Si bien es cierto que cuando el patrón ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones, produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba al trabajador para que se acredite el despido, también lo es que cuando éste expresa en su escrito de demanda que antes de su despido le fueron cambiadas las labores y el lugar en el que normalmente lo venía desempeñando, si el patrón al contestar la demanda niega el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones, sin precisar cuáles serán las actividades que desempeñará el trabajador y en qué lugar, debe estimarse que dicho ofrecimiento es de mala fe, porque al decirse que es en los mismos términos y condiciones, se entiende que es conforme a las condiciones últimas, de ahí que la reversión de la carga de la prueba es improcedente.

**CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 311/86 (131/86). Roberto Soriano Corona. 18 de septiembre de 1986. Ponente: Francisco Zapata Mayorga.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Epoca: Séptima Epoca  
 Tomo: 205-216 Sexta Parte  
 Página: 175

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO QUE NO INCLUYA LA INSCRIPCION DEL TRABAJADOR ANTE EL I.M.S.S. E INFONAVIT. NO IMPLICA MALA FE.**

Por condiciones de trabajo debe entenderse el conjunto de normas que regulen las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación laboral. Por tanto, si el trabajador demanda indemnización por despido injustificado y si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, sin controvertir salario, categoría y horario, pero sin ofrecerle la inscripción ante el I.M.S.S. e INFONAVIT, tal ofrecimiento de trabajo no puede considerarse de mala fe, por virtud de que el trabajador tiene expedito su derecho para solicitar su inscripción ante dichas instituciones, en términos de los artículos 21 de la Ley del Seguro Social y 32 y 33 de la Ley del Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por lo que en tales condiciones es procedente la reversión de la carga de la prueba.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
 PRIMER CIRCUITO.

Precedente:

Amparo directo 729/82. Martín Cuevas Avila Alonso. 6 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Epoca: Séptima Epoca  
 Tomo: 163-168 Sexta Parte  
 Página: 64

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, PERO RECONVINIENDO LA RESCISION. NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Si el patrón contesta la demanda negando el despido injustificado de que el trabajador dijo fue objeto, ofreciéndole la reinstalación, pero además, reconviniéndole por la rescisión de la relación laboral aduciendo para ello que el actor incurrió en una o varias causales de dicha rescisión, tal ofrecimiento del demandado no produce efecto alguno que determine la reversión de la carga de la prueba sobre ese despido, puesto que la contrademanda resulta contradictoria con el ofrecimiento apuntado, y revela más bien, al propio tiempo, que la verdadera intención del patrón es la de hacer cesar la relación de trabajo, en

cuyas condiciones, a él corresponde probar los hechos constitutivos de las causales que invoca.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO**

**Precedente:**

Amparo directo 487/79. Gonzalo Aguilar Escalera. 19 de septiembre de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso Nuñez Salas.

**Localización:**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Séptima Epoca

Tomo: 139-144 Sexta Parte

Página: 63

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CONDICIONES DISTINTAS A LAS AFIRMADAS POR EL TRABAJADOR. CASO EN QUE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido, en la tesis de jurisprudencia número 66, correspondiente al Apéndice al Semanario Judicial de la Federación editado en 1975, parte correspondiente a la Cuarta Sala, que si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, se revierte la carga de la prueba y corresponde al trabajador demostrar que hubo despido. Ahora bien, es verdad lo afirmado respecto a que el ofrecimiento del trabajo para que tenga el efecto de revertir la carga de la prueba debe hacerse en las mismas condiciones que el trabajador lo venía desempeñando. Pero este requisito sólo puede considerarse establecido en favor del trabajador; de manera que si el trabajo se ofrece en condiciones mejores a las que el obrero lo realizaba, según lo afirmado por éste en su demanda laboral, es evidente que este ofrecimiento también tiene el efecto de revertir la carga probatoria. Así acontece en casos en que los trabajadores afirman en su demanda laboral que no se les cubría el salario mínimo, y el patrón, aún cuando controvierte ese hecho, pues afirma que sí lo pagaba, también ofrece el trabajo en estas condiciones, es decir, mediante el pago del salario mínimo, lo que evidentemente debe entenderse como un ofrecimiento de buena fe, puesto que resulta en beneficio de la parte laborante; entonces, el ofrecimiento contiene las características necesarias para la operancia de la reversión probatoria.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO**

**Precedente:**

Amparo directo 357/75. Tomás Gutiérrez Jiménez. 13 de enero de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso Nuñez Salas.

Amparo directo 177/77. Susana y María del Refugio Rodríguez Pachecano. 17 de marzo de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro.

**Localización:**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Epoca: Séptima Epoca  
 Tomo: 97-102 Sexta Parte  
 Página: 86

## **DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PERIODO CONCILIATORIO. REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Este Tribunal Colegiado, en la tesis de jurisprudencia publicada en la página 196, con el número 137, de la Sexta Parte del Apéndice 1917-1975, así como en la página 303 del Informe rendido por el Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia al terminar el año de 1974, sostuvo el siguiente criterio: "Si el patrón ofreció el trabajo en el período conciliatorio pero no lo hizo en el de arbitraje, aquel ofrecimiento no produce el efecto de arrojar sobre el trabajador la carga de la prueba del despido, dado que es en la audiencia de demanda y excepciones donde se fijan los puntos de la litis y donde se origina propiamente la controversia procesal, y no en el período conciliatorio, que no tiene más finalidad que el procurar una avenencia entre las partes". Sin embargo, este propio Tribunal, con apoyo en el artículo 194 de la Ley de Amparo considera necesario interrumpir dicha jurisprudencia. En efecto, si el ofrecimiento del trabajo se hace en el período conciliatorio, surte efectos para revertir la carga de la prueba a la parte trabajadora, pues ello, además de que revela buena fe de la parte patronal demandada, puesto que pone de manifiesto su voluntad de que se logre un arreglo conciliatorio o avenimiento que termine el conflicto a través de la reinstalación en el empleo, en las mismas condiciones en que el obrero lo venía desempeñando, implica el ofrecimiento más oportuno, dado que si la inaceptación de dicha reinstalación origina que se dé por concluido el período de conciliación y enseguida se pase al de demanda y excepciones, carece de razón y de consistencia jurídica que de nuevo se vuelva a exigir al demandado otro ofrecimiento de la reinstalación, tanto porque es lógico pensar que implícitamente subsiste tal ofrecimiento y sólo depende de la parte trabajadora que la acepte, por cuanto que tampoco existe motivo legal alguno para obligar al demandado a que insista en el ofrecimiento, cuando sabe de antemano que no lo está aceptando el trabajador. Por otro lado, no debe olvidarse que el procedimiento laboral se inicia con la presentación y admisión de la demanda, y así, la audiencia de conciliación forma parte de aquella secuela, por lo que todo lo que se realice dentro de dicho período, surte efectos; luego si la reinstalación se ofrece en esa fase, ello trae como consecuencia la reversión de la carga procesal de probar el despido injustificado.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.**

Precedente:

Amparo directo 265/75. Alberto Pozos P. 28 de noviembre de 1975.

Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro.

Localización:  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Epoca: Séptima Epoca  
 Tomo: 83 Sexta Parte  
 Página: 28

### **DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN MEJORES CONDICIONES.**

Si el demandado niega el despido y ofrece el trabajo, afirmando que el actor perciba un salario mayor que el que éste dijo y que laboraba menos horas dentro de la misma jornada, incuestionablemente opera la reversión de la carga de la prueba, correspondiéndole al actor acreditar el hecho del despido, conforme a la tesis jurisprudencial número 50 de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 64 de la Quinta Parte del Apéndice 1917-1965 al Semanario Judicial de la Federación, en virtud de que debe considerarse que el ofrecimiento del trabajo en todo caso se realizó en mejores condiciones que en aquellas en las que se venía desarrollando según el actor.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
 PRIMER CIRCUITO.  
 Precedente:  
 Amparo directo 341/74. Carmen Monterd de Peralta. 28 de febrero de  
 1975. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Localización:  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Epoca: Séptima Epoca  
 Tomo: 74 Sexta Parte  
 Página: 24

### **DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO NO ES DE BUENA FE, POR CONTROVERTIRSE EL HORARIO.**

Cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y le ofrece el trabajo controvirtiendo el horario que aquél dijo tenía asignado, señalándolo dentro de una jornada diurna, en tanto que el trabajador dijo que su jornada era nocturna, debe acreditar la jornada que realmente tenía el actor, para que opere la reversión

de la carga de la prueba, y en caso de no hacerlo, el ofrecimiento del trabajo no debe ser considerado de buena fe, porque se varían las condiciones de trabajo en forma substancial.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedente:

Amparo directo 1054/73. José Gómez. 30 de agosto de 1974.  
Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Séptima Epoca

Tomo: 68 Sexta Parte

Página: 25

### **DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO EXISTE CONTROVERSIAS SOBRE EL MONTO DEL SALARIO.**

En el caso de que el patrón niegue haber despedido al actor y le ofrezca el trabajo, controvirtiendo el monto del salario que aquél dijo tenía asignado, señalando uno inferior, corresponde a dicho acreditar el salario que devengaba el actor, para que opere la reversión de la carga de la prueba; advirtiéndose que es evidente que también deben examinarse las pruebas aportadas en contrario por el reclamante, quien está en la posibilidad legal de acreditar que percibía el salario afirmado en su demanda.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Precedente:

Amparo directo 651/73. José Angel Jiménez. 3 de julio de 1974.  
Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Séptima Epoca

Tomo: 67 Sexta Parte

Página: 31

### **DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Para estimar que hubo reversión de la carga de la prueba, a fin de que el trabajador tenga que demostrar el despido injustificado, por no haber aceptado

regresar a sus labores, en las condiciones en las que venía desempeñando, como se lo ofreció la parte demandada, es necesario que existan datos en el expediente, en el sentido de que el actor tuvo conocimiento directo del referido ofrecimiento del trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedente:

Amparo directo 223/73. Valza, S. A. 3 de agosto de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Antonio Ríos.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Séptima Epoca

Tomo: 56 Sexta Parte

Página: 31

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO. EL PATRON DEBE ACREDITAR SU MONTO, PARA QUE OPERE LA INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Cuando el patrón ofrece el trabajo aduciendo que es en los mismos términos y condiciones en que se venía realizando, pero controvierte el salario señalado por el actor, debe acreditar el monto del salario que afirma tenía éste asignado, para que opere la reversión de la carga de la prueba, conforme a la tesis jurisprudencial número 50, página 64, Quinta Parte, del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

**Precedente:**

Amparo directo T-14/73. Anita González Arias. 29 de junio de 1973.

Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: Séptima Epoca

Tomo: 54 Sexta Parte

Página: 26

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO POR EL PATRON SUBSTITUTO.**

Si un trabajador se dice despedido en cierta fecha, y en una posterior se vende la fuente de trabajo, desde luego no se puede estimar que haya prestado servicios al nuevo patrón, pero si éste al contestar la demanda aduce que el actor dejó de concurrir voluntariamente a sus labores, en lo cual está conteste el anterior patrón y codemandado, ofreciendo aquél al reclamante el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, debe presumirse que este ofrecimiento está hecho de buena fe y por tanto en esas circunstancias se opera la reversión de la carga de la prueba del despido aducido debiendo probarlo el trabajador.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

**Precedente:**

Amparo directo T-162/72. Guadalupe Maldonado Zimbrón. 28 de abril de 1972. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: Séptima Época

Tomo: 40 Sexta Parte

Página: 28

**DESPIDO INJUSTIFICADO, CARGA DE LA PRUEBA DEL, CUANDO LOS HECHOS CORRESPONDIENTES TIENEN LUGAR FUERA DEL TERMINO EN QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA A DISPOSICION DEL PATRON.**

El criterio relativo a la improcedencia de la reversión de la carga de la prueba en los casos en que un patrón niega el despido que le es atribuido y ofrece el trabajo en términos similares a los desempeñados, pero controvierte alguna de las condiciones esenciales de la relación de trabajo y no prueba la que afirma; es aplicable en aquellos eventos en que los hechos correspondientes tienen lugar cuando el trabajador se encuentra a disposición del patrón, pero no fuera de tales hipótesis, ya que sería extremadamente difícil para la parte patronal desvirtuar los hechos que le sean imputados en esas circunstancias, amen de que es ilógico que un trabajador sea despedido cuando no se encuentra a disposición de su patrón, motivo por el cual corresponde al trabajador demostrar el despido cuando se aduce que tuvo lugar en esas circunstancias.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO  
MATERIA LABORAL

Precedente:

Amparo directo 3057/84. Jardines de Oriente, S. A. 8 de abril de 1987

Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.

Secretario: Pablo Vicente Monroy Gómez.

Localización:  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Informe 1987  
 Epoca: Séptima Epoca  
 Tomo: Parte III  
 Página: 302

## **DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO, REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA IMPROCEDENTE.**

Si bien es cierto que cuando el patrón ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones, produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba al trabajador para que acredite el despido, también lo es que cuando este expresa en su escrito de demanda que antes de su despido le fueron cambiadas las labores y el lugar en el que normalmente lo venia desempeñando, si el patrón al contestar la demanda niega el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones, sin precisar cuales serán las actividades que desempeñara el trabajador y en que lugar, debe estimarse que dicho ofrecimiento es de mala fe, porque al decirse que es en los mismos términos y condiciones, se entiende que es conforme a las condiciones ultimas, de ahí que la reversión de la carga de la prueba es improcedente.

### **CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA LABORAL DEL PRIMER CIRCUITO**

Precedente:

Amparo directo 311/86 131/86. Roberto Soriano Corona, 18 de septiembre de 1986. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretario: Sergio García Méndez.

Localización:  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Fuente: Informe 1986  
 Epoca: Séptima Epoca  
 Tomo: Parte III  
 Página: 297

## **OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA OPERA SI SE HACE EN LA ETAPA DE CONCILIACION O EN LA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.**

Cabe desestimar el argumento consistente en que el ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón no debe tomarse en cuenta si se efectúa en la etapa de demanda y excepciones y no en la de conciliación, porque si el ofrecimiento del trabajo hecho en términos de ley produce la reversión de la carga de la prueba cuando no hay conciliación, es evidente que no tan sólo puede hacerse en la

etapa de conciliación sino también en la de demanda y excepciones por ser este el momento procesal en donde de acuerdo con el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo se fija la litis ante las juntas.

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO**

Precedente:

Amparo directo 901/85. Ignacio Tinoco Rojas. 21 de agosto de 1986.  
Unanimidad de 3 votos. Ponente: Antonio Uribe García. Secretario:  
Teodoro Camacho Pelayo.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Informe 1986

Epoca: Séptima Epoca

Tomo: Parte III

Página: 447

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO, SOLO SE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA, CUANDO SE HACE EN LAS ETAPAS DE CONCILIACION O DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.**

Cuando en un juicio laboral en que se reclama el despido injustificado, el patrón lo niega y ofrece al actor el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, se revierte la carga de la prueba y corresponde al trabajador acreditar el despido injustificado. Pero la reversión sólo opera cuando el ofrecimiento se hace en los periodos conciliatorios o de demanda y excepciones; en el primero, porque el ofrecimiento implica la propuesta de un arreglo y en el segundo, por constituir el momento procesal en que se establece la litis, si el ofrecimiento se hace posteriormente a esas etapas, no se surte la reversión de la carga probatoria, pues la litis se encuentra ya demarcada, con sus consecuencias legales, las cuales repercuten en las cargas probatorias.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO**

Precedente:

Amparo directo 234/86. Arturo Salas Sosa. 15 de mayo de 1986.  
Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario:  
Gerardo Abud Mendoza.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Informe 1986

Epoca: Séptima Epoca

Tomo: Parte III

Página: 488

## **DESPIDO. OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CASO EN QUE NO SE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

En los casos en que al contestarse la reclamación laboral o durante la audiencia de demanda y excepciones se ofrezca el trabajo y no conste que el obrero rechace tal ofrecimiento, si el patrón no fija plazo al trabajador para que vuelva, o habiéndolo señalado, la Junta no requiere al obrero, éste debe presentarse a reanudar sus labores dentro del plazo de 3 días, atento lo dispuesto por el artículo 297, fracción II, del Código Federal de Procedimientos Civiles, supletoriamente aplicado; pero si en un juicio laboral se prueba que el trabajador pretendió reanudar sus labores dentro del término señalado y se le rechazó, esto destruye la presunción de buena fe engendrada por aquél ofrecimiento, y por tanto no opera la reversión de la carga de la prueba; en consecuencia, debe aplicarse la jurisprudencia número 355 de la compilación que comprende los años 1917 a 1954.

**Precedente:**

Amparo directo 6290/64. Manuel Carballada López. 12 de marzo de 1965. 5 votos. Ponente: Raúl Castellano.

**Localización:**

Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Sexta Epoca  
Tomo: CII, Quinta Parte  
Página: 39

## **DESPIDO, NEGATIVA DEL, CON OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA.**

Si la demanda no sólo negó el despido sino que agregó que la propia actora tiene el trabajo a su disposición, esta actitud, implica una reversión en la carga de la prueba e incumbe por lo tanto, probar el despido de que se habla, a la parte actora.

**Precedente:**

Amparo directo 873/59. Raquel Díaz de León. 22 de abril de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

**Localización:**

Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Sexta Epoca  
Tomo: XXXIV, Quinta Parte  
Página: 14

### **DESPIDO NEGATIVA DEL, CON OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA.**

Si el patrón demandado al que se imputa haber despedido a un trabajador, niega ese hecho y le ofrece recibirlo para que preste sus servicios nuevamente, no es a él a quien corresponde demostrar el hecho negativo de no haberlo despedido, sino al trabajador, cuando éste se rehusa a volver al trabajo, acreditar que ciertamente fue separado de él.

Precedente:  
Amparo directo 3098/59. Cirilo Jiménez Rodríguez. 11 de abril de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Localización:  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Sexta Epoca  
Tomo: XXXIV, Quinta Parte  
Página: 14

### **DESPIDO, NEGATIVA Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE.**

Si el representante de la Empresa, al contestar la demanda negó haber despedido a la actora y además propuso a ésta que volviera a su trabajo el cual estaba a su disposición, esta actitud de la parte patronal invierte la carga de la prueba a propósito del despido, correspondiendo así a la demandante demostrar lo que afirma en el sentido de que fue despedida.

Precedente:  
Amparo directo 7251/53. María Montiel Cruz. 1o. de abril de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Localización:  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Sexta Epoca  
Tomo: XXXIV, Quinta Parte  
Página: 14

### **DESPIDO DE TRABAJADORES, COMPROBACION DEL.**

De acuerdo con el criterio sostenido por mayoría en la cuarta sala de la suprema corte de justicia, cuando un obrero ejercita contra su patrón alguna de las acciones que le concede la fracción XXII del artículo 123 constitucional, por haber sido despedido injustificadamente, dicho obrero únicamente tiene el deber de demostrar la existencia del contrato de trabajo, y cumplido ese requisito, corresponde al patrón demostrar, o bien la justificación del despido, por haber tenido alguna de las causas que el código laboral establece como suficiente para rescindir el contrato de trabajo, o bien la inexistencia del despido por continuar el obrero en el desempeño de su trabajo, o por haber abandonado su puesto. la anterior interpretación mayoritaria no descansa en una reversión de la carga de la prueba, sino en que la negativa patronal del despido envuelve la afirmación expresa de que el obrero incurrió o en una causa de rescisión del contrato de trabajo, o de que aquel aun desempeña sus labores, o de que abandono su cargo, hechos todos estos que son de naturaleza eminentemente positiva y cuya comprobación esta al alcance del patrón. Ahora bien, como lo único que se reclama por la quejosa en que la carga de la prueba de la inexistencia o de la justificación del despido incumbe al patrón, resulta que, sin contrariar el criterio anteriormente sustentado mayoritariamente con el hecho de que el patrón haya manifestado, al contestar la demanda, que la quejosa podía desde luego volver a ocupar el puesto que tenía encomendado y que pedía se le fijara un término para hacerlo, demostró que la reclamante tenía a su disposición el cargo del que decía haber sido despedida, o sea que demostró presuntivamente, uno de los extremos que debía probar, el abandono, situación esencial que hizo que por virtud de tal ofrecimiento, la quejosa debió demostrar, a su vez que había sido despedida, a pesar de que el patrón dijera que podía volver a ocupar su puesto, mas como ninguna probanza rindió al respecto, subsiste la presunción de que abandono su trabajo, debiendo hacerse notar que con lo anterior no se obliga a ningún trabajador a sufrir la afrenta de ser despedido y volver a ocupar su puesto mas tarde, ya que si logra acreditar el despido, tiene derecho a ser reinstalado o el pago de una indemnización de tres meses de salarios, además del pago de salarios caídos si opta por la reinstalación; derecho que subsiste aun en el caso de que el patrón le ofrezca que vuelva a ocupar su cargo, si el trabajador cumple con el mencionado requisito de probar el despido, en consecuencia, es inaplicable en el caso, aquella regla general adoptada por la mayoría de la indicada sala, acerca de que el patrón compete probar que el obrero abandono su trabajo, criterio que no constituye jurisprudencia por haber sido sostenido solamente por tres de los ministros integrantes de la misma, siendo inaplicable en atención a que el patrón demostró que el cargo del que dijo haber sido despedida la quejosa, estaba a disposición de ella, ya que le ofreció que desde luego volviese a ocuparlo, sin que la propia quejosa rindiera a su vez ninguna prueba de que hubiera sido despedida y que viniera a desvirtuar la demostración presuntiva del abandono.

Precedente:

Tomo XCVI. Rivera Martínez Aida. Pág. 1650. 11 De Junio De 1948.  
Tres Votos. Véase: Jurisprudencia 76/85 De 5ta. Parte Laboral.

Localización:  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Quinta Epoca  
Tomo: XCVI  
Página: 1650

### **CONTRATO DE TRABAJO, CUANDO LA RESCISION DEL, SE IMPUTA AL PATRON, EL ACTOR DEBE PROBAR LAS CAUSAS.**

No se esta en el caso de reversión de la carga de la prueba, aceptado por la jurisprudencia, cuando el actor manifiesta haber rescindido su contrato de trabajo por si mismo y por causas imputables al patrón, y rigiendo las normas generales sobre la prueba, las juntas obran correctamente si establecen que a la parte actora toca demostrar las causas por las cuales rescinde su contrato, así como el haber desempeñado el puesto.

Precedente:  
Mosqueda Vicente. Pág. 1887.  
Tomo XCIII. 27 De Agosto De 1947. 4 Votos.

Localización:  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Quinta Epoca  
Tomo: XCIII  
Página: 1887

### **CONTRATOS DE TRABAJO, TERMINACION DE LOS.**

Si un obrero es separado de su trabajo, basta que justifique la existencia del contrato de trabajo y el hecho de la separación, para que quede a cargo del patrono probar, o bien que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo, o que, en caso de despido, este fue justificado; por lo que, estando comprobados los dos primeros requisitos, si el patrón expresa que efectivamente el obrero estuvo prestando sus servicios y disfrutando de su salario, pero niega la antigüedad y el despido, resulta que el mismo patrono conviene en que existió el nexo entre ambos, y esta de acuerdo, asimismo, en el hecho de la cesación del trabajo, puesto que emplea la palabra estuvo, que significa precisamente que, en el momento de la demanda, ya no estaba prestando esos servicios; en esas condiciones, para que se pueda dictar de modo fundado y sin violar las garantías individuales del obrero, una resolución absolutoria, debe el patrono comprobar

cualquiera de estas dos circunstancias: que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo, o que habiéndolo despedido, esto obedeció a una causa justa, y no cuidando el patrono de probar tales circunstancias, el laudo debe dictarse condenándolo al pago de las prestaciones que se le reclaman. Como quiera que la presente tesis modifica las anteriores, sustentadas por la cuarta sala de la suprema corte, las razones que ha tenido para cambiar la jurisprudencia, son textualmente las siguientes: que el obrero, muy frecuentemente, se encuentra incapacitado para probar su separación, ya que los patronos se cuidan de que esta se efectúe sin la presencia de otras personas, pues solo en casos excepcionales en que el patrono obra en forma irreflexiva y violenta, el despido lo efectúa delante de algunos individuos que pueden testificar, en forma cierta, la separación; que cuando no ha habido testigos de la separación, el obrero, para comprobarla, se vería en el caso de acudir a testigos falsos, lo cual es del todo reprochable; que esta nueva tesis no es injusta para la clase patronal, pues esta se encuentra ampliamente capacitada, en el caso de que un obrero no asista a su trabajo, para dar inmediato aviso a las autoridades, de la falta del trabajador, y si su ausencia se prolonga por mas de tres días, para promover la rescisión del contrato de trabajo. Es cierto que se pueden cometer algunos abusos por los obreros, quienes sin ser separados realmente por el patrono, pueden afirmarlo así, y obtener indemnizaciones del todo indebidas; pero de todos modos, esos abusos serian en corto numero, pues la gran masa obrera de la república es honesta y fiel cumplidora de sus deberes, y no por la posibilidad de que puedan cometerse abusos, debe dejarse sin protección a la clase laborable; además, los patronos podrán emplear obreros sindicalizados y con ello se disminuirá en forma notable el número de casos en que se hicieran reclamaciones indebidas por parte de los trabajadores, ya que una de las funciones principales de los sindicatos, es la de velar por la moralidad de sus componentes. si bien es cierto que el que afirma está obligado a probar sus aseveraciones y de ello podría colegirse que cuando el patrono niega el despido, el obrero debe tener la carga de la prueba de ese despido, hay que tener en consideración que en realidad lo que exige el obrero, es el cumplimiento del contrato de trabajo y por su parte cumple con comprobar que existe dicho contrato y el hecho de que ha cesado en el desempeño del mismo. siendo el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, el código del trabajo, eminentemente protectoras de la clase laborante, la ley debe ser interpretada en sentido que favorezca a esta clase. Por lo demás, esta propia sala, en lo que se refiere a los accidentes del trabajo, ha establecido el principio de la reversión de la prueba, sentando la responsabilidad objetiva del patrono, quien está obligado a cubrir la indemnización fijada por la ley del trabajo, no quedando a cargo del obrero, sino comprobar el nexo contractual, el hecho del accidente y que este ocurrió durante el trabajo, y el patrono, para exonerar del pago, solo podrá hacerlo si comprueba, fehacientemente, que el accidente no acaeció dentro del trabajo o que aquel se debió a un hecho deliberado y consciente por parte del obrero; en consecuencia, esta tesis debe ampliarse al caso que nos ocupa, para ser consecuente con ella misma.

Precedente:

Tomo XLV. Pág. 3568. Pérez Cortinas Eusebio. 24 De Agosto De 1935.

Localización:  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Epoca: Quinta Epoca  
Tomo: XLV  
Página: 3568

# ***BIBLIOGRAFIA***

## BIBLIOGRAFÍA

Alvarez del Castillo Enrique.  
REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.  
México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas 1980

Arellano García, Carlos.  
TEORÍA GENERAL DEL PROCESO,  
Purrúa, 2a. Edición México 1984.

Astudillo Arzúa, Pedro.  
LECCIONES DE HISTORIA DEL PENSAMIENTO ECONÓMICO.  
Textos Universitario UNAM. México 1978.

Barajas, Santiago.  
DERECHO DEL TRABAJO.  
UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1981

Bermudez Cisneros, Miguel.  
LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Cárdenas editor y  
distribuidor. 3a Edición. 1983.

Briceño Ruíz, Alberto.  
DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO  
Colección Textos Jurídicos Universitarios  
Edit. Harla. 1985.

Cervantes Campos, Pedro.  
APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORÍA DEL PROCESO LABORAL.  
México, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. 1981.

Cueva, Mario de la.  
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO  
Edit. Porrúa Tomo I México 1978.

Cueva, Mario de la.  
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
Edit. Porrúa 6a edición. México 1988.

Díaz de León, Marco Antonio.  
PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.  
Edit. Porrúa. México 1981.

Giuseppe Chiovenda.  
INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL.  
Edit. Harla S.A de C.V. México 1997

Margadant S., Guillermo.  
DERECHO ROMANO.  
Edit. Esfinge 8a edición. México 1978.

Morales, Italo. et al.  
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.  
Edit. Trillas 2a edición México 1986.

Mozart Victor, Rossomand TR Héctor Fix Zamudio y José Davalos.  
LA ESTABILIDAD DEL TRABAJO EN LA EMPRESA  
Edit.. México. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas 1981.

Muñoz Ramon, Roberto.  
DERECHO DEL TRABAJO.  
Edit. Porrúa. México 1978.

Ramírez Fonseca, Francisco.  
LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL  
Edit. Pac. México 1984.

Recasens Sichez, Luis  
NUEVA FILOSOFÍA DE LA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO  
Edit. Porrúa, México 1973.

Samuel León, Ignacio Marvan.  
LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MÉXICO. 1934-1940.  
Edit. México S.XXI. UNAM. Instituto de Investigaciones Sociales 1985.

Tissembaun, Mariano R.  
EL DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO.  
Dirección General de Publicaciones. México 1984.

Trueba Urbina, Alberto.  
ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.  
Ediciones de la Universidad de Yucatán, México 1977.

Trueba Urbina, Alberto.  
NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO  
Edit. Porrúa, México 1980.

Trueba Urbina, Alberto.  
TRATADO TEÓRICO Y PRÁCTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.  
Edit. Porrúa. México 1965.

## LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS;  
Secretaría de Gobernación. Mayo 1997.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Ediciones fiscales ISEF, S.A.,  
México, 1998.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.,  
Ediciones fiscales ISEF, S.A., México, 1998.

**CODIGO DE COMERCIO.** Editorial Porrúa, S.A., México 1999.

**CODIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES PARA EL DISTRITO FEDERAL.**  
Editorial SISTA, S.A. de C.V., México, 1999.

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Editorial Porrúa S.A., México 1999.

## **OTRAS FUENTES**

**DICCIONARIO JURIDICO ESPASA.** Espasa Calpe, S.A., Madrid, 1998.

**DICCIONARIOS JURIDICOS TEMATICOS.** Editorial Harla S.A. de C.V., México,  
1997.

**DICCIONARIO UNAM.**

**COMPILACION JURIDICA MEXICANA. JURISPRUDENCIA 1998** Publicaciones  
Electrónicas de México S.A. DE C.V.