

474



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGÓN"**

**"BREVE ESTUDIO DE LA CARGA PROBATORIA DE LAS
HORAS EXTRAS EN EL PROCESO LABORAL"**

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

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

ASESOR LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA



SAN JUAN DE ARAGON ESTADO DE MÉXICO 2002



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.

Paginación

Discontinua

AGRADECIMIENTOS

A DIOS: PARA QUIEN NO
PUEDO ESBOZAR PALABRAS
PARA TAN AMPLIA
GRATITUD.

A MI PADRE: LIC.
FAUSTINO TORIBIO
SANTANA
CON ADMIRACION POR SU
INTELIGENCIA, RECTITUD,
HONORABILIDAD Y
RESPECTO. EN VIRTUD DE
QUE SU PERSONA Y
CARÁCTER SIRVIÓ COMO
EJEMPLO INALCANSABLE
PARA LLEGAR A ESTE
MOMENTO TAN
IMPORTANTE DE MI VIDA.

A MI MADRE: JOSEFINA
BORJA GOMEZ
POR EL SER QUE ME DIÓ,
TERNURA, COMPRENSION,
CARIÑO, DESVELOES Y
REGAÑOS; CON LA MÁS
NOBLE Y HUMILDE
INTENSION DE ENTREGAR
UN HIJO DIGNO A LA
SOCIEDAD.

A AMBOS: MUCHAS
GRACIAS POR TODO EL
APOYO INCONDICIONAL
QUE ME HAN BRINDADO,
SIENDO ESTE EL MEDIO
HUMILDE CON EL CUAL
PUEDO PAGAR LO MUCHO
QUE ME HAN
PROPORCIONADO Y QUE
EN OCASIONES NO
MERECA.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MI HERMANO: LIC.
FAUSTINO TORIBIO BORJA
POR EL CARIÑO
ENTRAÑABLE QUE NOS LLEVA,
Y APOYO INCONDICIONAL
QUE ME HA BRINDADO A LO
LARGO DE ESTOS AÑOS,
EJEMPLO VIVO DE
NUESTROS PADRES;
'GRACIAS POR TU
COMPRESION'.

A MI NOVIA: CARITINA MUÑOZ
LUNA
POR EL APOYO QUE ME
BRINDO DE UNA MANERA
IMPRESIONANTE E
INCONDICIONAL, PARA
SEGUIR ADELANTE EN MI
VIDA PROFESIONAL; POR
SER LO QUE ERES TE AMO,
GRACIAS.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AL LICENCIADO: EDUARDO
HERRERA CARRANZA
POR LA ESTIMACION Y
RESPECTO QUE LE TENGO,
GRACIAS A SU ATINADA
DIRECCION Y ASESORIA
EN ESTE HUMILDE
TRABAJO, ASI COMO
TAMBIEN POR TODOS SUS
CONSEJOS Y POR LOS
MOMENTOS QUE HEMOS
CONVIVIDO.

A MIS AMIGOS Y
FAMILIARES: POR ESTAR Y
SOPORTARME EN LOS
MOMENTOS MAS DIFICILES Y
AMENOS DE MI VIDA.

A MIS MAESTROS: QUIENES
ME ORIENTARON Y
APORTARON BASTOS
CONOCIMIENTOS PARA MI
FORMACION COMO
PROFESIONISTA Y
PERSONA.

AL HONORABLE JURADO:
POR COMPARTIR TAN
AMPLIA SABIDURIA EN EL
MOMENTO MAS
AMBICIONADO COMO
ESTUDIANTE.

A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO, ESCUELA
NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES CAMPUS
ARAGON: POR HABERME
ALVERGADO EN SUS
INSIGNES AULAS SIENDO
PARTE DE UNA DE LAS
UNIVERSIDADES MAS
IMPORTANTES DE TODO EL
MUNDO; CON ORGULLO Y
SATISFACION MI MAS
ENTERA GRATITUD.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"BREVE ESTUDIO DE LA CARGA PROBATORIA DE LAS HORAS EXTRAS EN EL PROCESO LABORAL"

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
---------------------------	----------

CAPITULO PRIMERO EL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS	1
1.1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ANTIGÜEDAD	1
1.1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA	2
1.1.3 INDIVIDUALISMO Y LIBERALISMO.....	3
1.1.4 EL DERECHO DEL TRABAJO DESDE EL SIGLO XIX HASTA NUESTROS DIAS.....	4
1.1.5 EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO	7
1.2 CONCEPTO	10
1.3 NATURALEZA.....	12

CAPITULO SEGUNDO EL PROCESO LABORAL.

2.1 CONCEPTO	16
2.2 PROCESO ORDINARIO.....	17
2.2.1 LA DEMANDA.....	17
2.2.2 EMPLAZAMIENTO O NOTIFICACIÓN.....	20

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.2.3 LA AUDIENCIA DE CONCILIACION DEMANDA Y EXCEPCIONES OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS	22
2.2.4 EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS	27
2.2.5 LOS ALEGATOS.....	28
2.2.6 EL LAUDO.....	29

**CAPITULO TERCERO
LA PRUEBA DENTRO DEL PROCESO LABORAL**

3.1 CONCEPTO DE PRUEBA	31
3.2 MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.....	33
3.2.1 CONFESIONAL	34
3.2.2 DOCUMENTAL	37
3.2.3 TESTIMONIAL	41
3.2.4 PERICIAL	47
3.2.5 INSPECCION	50
3.2.6 PRESUNCIONAL	52
3.2.7 INSTRUMENTAL	53
3.3 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL	53
3.4 VALORACION DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL	53

**CAPITULO CUARTO
LA CARGA DE LA PRUEBA DE LAS HORAS EXTRAS
EN EL PROCESO LABORAL**

4.1 JORNADA DE TRABAJO	59
------------------------------	----

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.1.1 CONCEPTO	59
4.1.2 CLASIFICACION	59
4.2 LA CARGA DE LA PRUEBA DE LAS HORAS EXTRAS EN EL PROCESO LABORAL	61
4.2.1 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	61
4.2.2 A PARTIR DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980	63
4.2.3 CONSECUENCIAS DE LAS REFORMAS DE 1980	66
CONCLUSIONES	81
BIBLIOGRAFÍA	83
LEGISLACIÓN	85

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

Es preciso hacer notar que el hombre desde que aparece en la faz de la tierra siempre se ha dedicado al trabajo, por lo tanto ha existido la explotación por parte del patrón independientemente de que con el paso del tiempo se ha tratado de reglamentar o de adecuar las correctas condiciones de trabajo de acuerdo a la capacidad humana del propio empleado; por ello a lo largo del devenir histórico, los mismos trabajadores o líderes obreros han luchado y propugnado por coaligarse y asociarse para la mejor defensa de sus derechos e intereses laborales, buscando mejores condiciones de vida, así como mejores prestaciones.

Ahora bien, como nos hemos dado cuenta, el trabajo ha sido reglamentado en cada uno de los países que conforman el mundo entero y muy en especial en nuestro país, haciendo alusión desde los movimientos obreros, teniendo en cuenta como precedentes los de "Cananea, Río Blanco, Tizapán, Ferrocarrilero", entre otros, sin olvidarse de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, así como la creación de nuestra primera Ley Federal del Trabajo de 1931, de 1970 y reformas de 1980.

Este trabajo lo hemos dividido para su mejor estudio, de la siguiente manera:

- Como primer capítulo el Derecho del Trabajo
- Como segundo capítulo El Proceso Laboral.
- Como tercer capítulo La prueba dentro del Proceso Laboral.
- Como cuarto y último capítulo la Carga de la Prueba de las Horas Extras en el Proceso Laboral

El presente no consigue si no ser un modesto trabajo que tiene el propósito que dentro del marco jurídico y de acuerdo al aprendizaje obtenido paulatinamente durante la trayectoria como estudiante, así como la práctica directa e indirecta, puntualice una idea

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I

que considere prudente para configurar una mejor aplicación de las normas jurídicas; concretamente en el derecho del trabajo.

Ahora bien es necesario hacer un análisis a conciencia sobre la problemática que día a día se presenta en el desarrollo del proceso laboral; muy en especial el tema de la carga probatoria, ya que de acuerdo a la forma imprecisa de nuestras leyes, particularmente la Ley Federal del Trabajo, da como consecuencia que en el desarrollo del litigio los juicios estén sujetos al criterio que el juzgador tome acerca de los elementos aportados por las partes, creando con esto una cierta inseguridad jurídica que pone a los contendientes a la expectativa del ánimo con el que actúa un juzgador, muy en especial en el presente caso la carga probatoria de las horas extras en el proceso laboral, ya que la Ley Federal del Trabajo no es precisa en este sentido, por lo que con el paso del tiempo fue imprescindible auxiliarse de otras fuentes formales diversas del derecho para contrarrestar la inseguridad jurídica de que son objeto las partes al momento de dictarse resolución en el juicio laboral; lo que se abordará en el presente trabajo con el fin de proponer que con toda claridad se expresen las cargas procesales y las condiciones en que se deben de dar estas en relación a las horas extras, adicionándose un artículo en la Ley Federal del Trabajo donde se establezca que el patrón tiene la obligación de acreditar el horario ordinario de labores; debiéndose entender por ende, a contrario sensu, que al trabajador es a quien le debe corresponder acreditar haber laborado el tiempo extra.

Dicho precepto legal, deberá de ser insertado en la Ley Federal del Trabajo, particularmente en el **Capítulo DE LAS PRUEBAS**, Sección Primera, **REGLAS GENERALES** y que a la letra diga: **Artículo 784 bis. Corresponderá al patrón, acreditar el horario ordinario de labores del trabajador y a este el extraordinario cuando afirme haberlo laborado.**

II

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Así como también debiéndose agregar al artículo 784 en su fracción VIII la palabra "ordinaria", quedando de la siguiente manera:

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

...Fracción VIII.- Duración de la Jornada ordinaria de Trabajo;...

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

El derecho del trabajo como tal, nace propiamente en el siglo pasado, sin embargo, en otras épocas ha existido un derecho laboral, pues a partir del instante en que la esclavitud es suprimida, se inicia el trabajo libre, con el cual, los hombres comenzaron a prestar sus servicios mediante contratos regulados por el derecho, habiéndose registrado con el transcurso del tiempo evolución en sus aplicaciones, por lo que el derecho laboral original es diferente al actual.

Como antecedente más remotos del derecho del trabajo, podemos encontrar algunas instituciones del derecho romano y, sobre todo, el régimen corporativo originado en la edad media.

1.1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ANTIGÜEDAD

En Roma, encontramos los llamados "colegios de artesanos", organizaciones que tuvieron su nacimiento en el reordenamiento de la ciudad emprendido por Servio Tulio las cuales, en un principio en tenían el carácter más bien religioso y mutualista, que profesional, eran instituciones privadas que no gozaban de personalidad jurídica propia ni podían poseer bienes propios. Este grupo de artesanos fue hecho a un lado por el trabajo de los esclavos, por lo tanto, tuvieron que ponerse a sueldo de los agitadores políticos, lo que provocó que, cuando Julio Cesar llegó al poder los disolviera, reapareciendo en la época de Augusto, quien lo sometió a una nueva reglamentación en la que sustituyó el sistema de libre formación por el de la autorización previa.

En los años posteriores del imperio, adquirieron su mayor desarrollo debido a que la disminución del número de los esclavos, ocasionó una necesidad creciente del trabajo de los hombres libres.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización de trabajo libre, sin embargo se estableció la distinción entre la " **Locatio Conductio Operis**" y la " **Locatio Conductio Operarum**", que influyeron en buena forma para la construcción moderna del derecho del trabajo. (1)

1.1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA

En la edad media, podemos identificar como derecho del trabajo las reglas relativas a la organización y funcionamiento de las corporaciones, enfocándolas, desde el punto de vista de los productores, sacrificando su bienestar a la persona de los trabajadores.

Se afirma que el derecho medieval es una creación del artesano, clase que, en aquella época histórica, atendiendo al estado de las fuerzas económicas, detentaba los elementos de la producción. En esta etapa las ciudades procuraron bastarse así mismas, y es entonces, cuando se origina el régimen corporativo, que es el sistema por medio del cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas.

Para alcanzar sus fines, estas corporaciones se reglamentaban mediante el llamado " Consejo de los maestros", la forma de producción, redactando sus estatutos, afinando precios y vigilando la compra de materiales. (2)

(1).- J. DE JESÚS CASTORENA, Manual de Derecho Obrero, Composición tipográfica para offset "ALE" 6ª edición, página 29

(2).- MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 17ª Edición, Méx. 1999, páginas 10, 21, 129, 217

Los gremios se encontraban perfectamente delimitados, ninguna persona estaba en la posibilidad de pertenecer a dos a más, ni desempeñar trabajos que correspondieran a oficio distinto.

Las reglas dictadas, eran en realidad normas protectoras del interés de los maestros y del taller del que eran propietarios, sin embargo, cabe hacer la aclaración que en la rama del trabajo minero si existió un verdadero derecho del trabajo, en razón de que las minas exigen un empresario a cuyas órdenes trabajo una pluralidad de obreros, en algunas ciudades los gremios llegaron a administrar justicia, pero los tribunales estaban integrados con maestros, sin que los compañeros o aprendices estuvieran representados legalmente.

En los siglos XVII y XVIII, desaparecieron las corporaciones en virtud de que la burguesía necesitaba manos libres, proclamando el derecho absoluto a todos los trabajos, prohibiendo toda organización que impidiera o estorbara el libre ejercicio de aquel derecho.

1.1.3. INDIVIDUALISMO Y LIBERALISMO

En esta etapa todos los hombres eran igualmente libres, en la que cada quien perseguía su propia utilidad, por lo que se dejaba a cada quien desarrollarse libremente, sin más limitaciones que el no impedir a los demás idéntica libertad.

El derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades y la misión del Estado, por lo tanto, consiste en organizar a cada hombre la esfera de libertad que el derecho le concede. Apareció la oposición entre el proletariado y la burguesía, en virtud de que prosperaba la industria, cerrándose así los pequeños talleres, por lo que el artesano fue a buscar ocupación a las fábricas de la burguesía.

Nace así el derecho del trabajo como una concesión de la burguesía para

calmar la inquietud de las clases laboriosas, como una conquista violenta del proletariado, lograda por la fuerza que proporciona la unión y como un esfuerzo final de la burguesía, para obtener la paz social.

1.1.4. EL DERECHO DEL TRABAJO DESDE EL SIGLO XIX HASTA NUESTROS DIAS

El derecho del trabajo hasta el siglo XIX, estuvo supeditado y regulado en el derecho civil, pero es en el siglo XIX, en Europa, donde surge como estatuto jurídico, debido a que los legisladores entendieron la necesidad de elaborar un derecho de trabajo, y encontramos así el primer brote en Inglaterra, en el año de 1824, a través de la creación de un ordenamiento jurídico, encargado dentro del campo del derecho civil y regido, en sus principios fundamentales, por el pensamiento industrialista y liberal, denominándose a estas instituciones como "derecho del trabajo de corte liberal e individualista" (3)

El derecho del trabajo evolucionó en función de ideas y hechos variables en el transcurso de los años.

En la época de la revolución francesa hasta las revoluciones europeas de mitad de siglo, el Estado adoptó ciertas medidas de tipo asistencial, generalmente aisladas, y que tenían como finalidad el proteger a los menores trabajadores y el reducir la jornada de trabajo, los decretos expedidos por los estados europeos, se referían exclusivamente al trabajo industrial. En la elaboración de aquellas normas legales, los obreros tuvieron escasa participación.

Los políticos comenzaron a preocuparse por la miseria de los trabajadores, ya que la salud de los hombres estaba sufriendo un gran daño, y la utilización de las

(3)- MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 17ª Edición, Méx. 1999, páginas 10, 21, 129, 217

mujeres y de los niños en las fábricas, estaba agotando la reserva de las naciones, corriendo los estados con el peligro de transformarse en un gran asilo de clases y capas sociales degeneradas.

Como resultado del movimiento de ideas y del despertar de los políticos, se promulgó en Inglaterra una Ley que procuraba condiciones más sanas y morales para los trabajadores. Esta Ley, influyó para las demás legislaciones, como las Leyes de Prusia, que consignaron un principio más humano en el tratamiento a los obreros, y el 9 de mayo de 1839 se dictó la primera Ley del Trabajo, posteriormente la mayoría de los estados alemanes generalizaron la expedición de las leyes sobre trabajo, prohibiendo el trabajo de los niños menores de 8 a 10 años, el trabajo nocturno de los niños y jóvenes, concediendo a los niños tiempo para ir a la escuela, fijando el domingo como día de descanso semanal previendo un principio de vigilancia de las condiciones de higiene en los centros de trabajo.

Esta legislación, produjo la aceptación de la existencia que, la diferencia entre clases sociales era mayor de la que se podía imaginar, y como resultado de esa desigualdad, practicaban los industriales una mayor explotación de la clase obrera, por lo que, se concluyó, que era necesario poner un límite a esa explotación, para lograr el desarrollo de una población sana y robusta. Sin embargo, no era nuestro derecho del trabajo, sino un grupo de disposiciones reclamadas por la moralidad reinante.

En la época que va de las revoluciones europeas a la primera guerra mundial, fue preciso luchar para que, una vez que se impuso la idea de otorgar a los trabajadores un trato más humano, se lograran realizar las diversas instituciones y modelos concretos para la protección afectiva del trabajador.

Los trabajadores sabían que el mejoramiento de las condiciones de trabajo no vendrían del Estado, por lo tanto, tendría que ser obra suya, así, la coalición, la

huelga y la asociación profesional dejaron de ser figuras delictivas y apoyados en estas conquistas, los trabajadores en Europa , lucharon porque se reconociera la existencia legal de sus asociaciones y sindicatos y por la elaboración de los contratos colectivos, y a través de ellos, la creación de mejores condiciones de prestación de los servicios, sin embargo, aunque el Estado reconoció la legitimidad de las organizaciones sindicales, los empresarios lucharon por hacer fracasar las huelgas y por evitar la firma del contrato colectivo.

Como resultado de la primera guerra mundial, el estado se vio obligado a intervenir en los procesos de producción y distribución, a fin de obtener los elementos necesarios para el sostenimiento de los ejércitos, y los trabajadores obligaron al Estado a superar la legislación obrera; lo cual produjo un nuevo derecho del trabajo.

Así, encontramos. Que en la Conquista Alemana de Weimar del 11 de agosto de 1919, es la primera de Europa pues en México en 1917 ya se había hecho en que se dedica un capítulo especial a los derechos del trabajo, elevándose por ese hecho a la categoría de los derechos del hombre, produciendo como consecuencia inmediata, que los principios y normas del derecho del trabajo, al ser constitucionales, adquieran un rango superior a las leyes del poder legislativo. De esta forma, el Derecho Alemán de aquella época constituyó la legislación más progresista de su tiempo.

También surge en esta época, la Organización Internacional del Trabajo, que se ocupó entre otras cosas del bienestar de la clase trabajadora.

Podemos considerar que la Constitución del Waimar y en general el derecho del trabajo de aquellos años, crearon en Europa el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital. Pues desde entonces las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios. Como consecuencia natural, surgió

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en todos los pueblos de Europa, un fervor legislativo, el cual se concretó en Francia, en una obra a la que se llamó "Código del trabajo".

Al transcurso de los años, con la aparición de los gobiernos totalitarios, se hizo del derecho del trabajo, un ordenamiento destinado a la utilización del trabajo para la obtención de fines suprahumanos.

Al terminar la segunda guerra mundial, resurgió la tendencia a la constitucionalización del derecho del trabajo, consignándose los derechos mínimos en materia individual colectiva y de seguridad social.

Como se ha visto, el derecho del trabajo es un producto de la lucha de clases, apoyado en el pensamiento socialista, que tiene como ideal, la justicia.

1.1.5. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

El derecho mexicano del trabajo nació en la primera revolución social del siglo XX, entonces su cristalización en la Constitución de 1917.

En los siglos de la Colonia, España creó "Las Leyes Indias" las cuales estaban destinadas a proteger al indio de América y a impedir la explotación despiadada de que eran objeto por parte de los encomenderos.

El sistema de los gremios de la colonia, fue distinto al régimen corporativo Europeo, así, en la Nueva España, las actividades estuvieron reguladas por las "Ordenanzas de Gremios", que fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, ya que el sistema de los gremios restringía la producción en beneficio de los comerciantes ibéricos, y las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, gozando los maestros de cierta autonomía para dictar reglamentaciones complementarias.

Mediante la Ley del 8 de junio de 1813, las cortes autorizaron la libertad del



trabajo, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio, con lo cual, desaparecieron estas organizaciones.

En el siglo XIX, con un México independiente, se continuó aplicando el viejo Derecho Español y la condición del trabajador, sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica del país. (4)

En el Congreso Constituyente de 1850 y 1857, se propuso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, argumentándose, de acuerdo con el pensamiento industrialista y liberal que las libertades del trabajo e industria, no permitían la intervención de la Ley.

Maximiliano de Hamburgo expidió una legislación social que representaba un esfuerzo en defensa de los campesinos y de los trabajadores, suscribiendo el "Estatuto Provisional del Imperio" el 10 de abril de 1865, y en el capítulo de garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, ordenándose que los padres o tutores, autorizaran el trabajo de los menores. El 1° de Noviembre de 1865, apareció la "Ley del Trabajo del Imperio", en las que se establecían las condiciones del trabajo y las sanciones pecuniarias por la violación de dichas normas.

Posteriormente, se dieron en nuestro país, dos acontecimientos importantes en el año de 1906: la huelga de Cananea y las escaramuzas de la Industria Textil en Puebla, que terminaron con el aplacamiento de los obreros mediante la violencia, consiguiendo esto únicamente, la prohibición del trabajo para los menores de siete años. En julio de 1906. Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto que contenía claramente delinearlos algunos de los principios de los derechos sociales, concluyendo con la proposición de reformas en el problema del trabajo, citando por ejemplo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de

ESTI CON
FALLA DE ORIGEN

los salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; fijación de salarios mínimos; pago de salario en efectivo; higiene y legislación en fábricas y talleres, etc.

Con la expedición del Plan de san Luis el 5 de octubre de 1910, se desconoce el régimen porfirista y se convocó al restablecimiento de la 'legislación'; surge también el Plan de Guadalupe, del cual nacieron la nueva constitución de 1917, la declaración de los derechos sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

Habiendo triunfado la revolución y siendo presidente de la república Don Francisco I. Madero, se creó por decreto del congreso de la unión, el 13 de diciembre de 1911, el departamento del trabajo independiente de la secretaría de fomento, colonización e industria, al cual podemos considerar como el origen rudimentario de la legislación laboral. este departamento, tuvo poca aplicación práctica debido a que su intervención se encontraba delimitada a la solicitud de interesados.

Algunos estados de la república como lo son Coahuila, Jalisco, Veracruz y Yucatán se preocuparon por el movimiento obrero, promulgando leyes para regular las cuestiones laborales.

Sin embargo, tanto la creación del departamento del trabajo como las leyes expedidas por los estados, son solo un principio pues hasta la constitución de 1917, cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo.

Así encontramos, que el artículo 123 constitucional de 1917, es la pauta para seguir dentro del desarrollo de la legislación laboral, al hacerlo y plasmarlo como una garantía inherente a cualquier individuo, protegiéndolo así de cualquier política de la legislación ordinaria.

TESE CON
FALLA DE ORIGEN

En la constitución de 1917, en sus artículos, 4º, 5º y 123 se encuentran las primeras disposiciones sobre materia del trabajo, señalándose las siguientes garantías.

1. Libertad de trabajo.
2. Derecho individual del trabajo.
3. Derecho internacional del trabajo.
4. Previsión social.
5. Protección a la familia del trabajador.
6. Autoridades del trabajo.

Debido a numerosos conflictos que surgieron con motivo de la legislación laboral, en como debiera aplicarse en cada uno de los estados, surgió la necesidad de crear una legislación laboral adecuada, surgiendo con esto la creación de la ley federal del trabajo, la cual era aplicable en toda la república mexicana, la cual fue creada el 8 de agosto de 1931, y con el transcurso del tiempo y debido a las lagunas que surgían en cuanto a su aplicación, fue necesario realizar modificaciones en su contenido, siendo tantas hasta llegar a la realizada en el año de 1980, en donde se modificaron casi la totalidad de los preceptos que incluía la legislación original, tratando de adecuarla a las necesidades laborales de esa época. (5)

1.2. CONCEPTO

De acuerdo a lo sostenido por los maestros Colín y Capitán, la palabra derecho tiene tres acepciones.

(5).- MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 17ª Edición, Méx. 1999, páginas 10, 21, 129, 217



La primera designa el conjunto de preceptos, reglas o leyes que gobiernan la actividad humana en la sociedad y cuya observancia esta sancionada en caso necesario por la coacción social, es decir por medio de la fuerza pública.

La segunda, en plural derecho designa las facultades o prerrogativa pertenecientes a un individuo las cuales, puede hacer valer respecto de sus semejantes en el ejercicio de su actividad.

Por último la palabra derecho designa también la ciencia referente al derecho en general y en particular a los derechos que el establece.(6)

El derecho es un producto social, en cuya elaboración, influyen un complejo número de factores, históricos, políticos, sociales, culturales, económicos, religiosos, etc. Que los órganos legislativos deben tomar en cuenta, enfocándolos a la realidad social, para asegurar con esto la conservación de la paz social.

Enfocando al derecho del trabajo en este punto se considera como un producto social, el cual se definiría, como: el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto de forma individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción que son capital y trabajo.

Esta definición implica la existencia de dos grandes ramas jurídicas dentro de la disciplina: por una parte la que involucra a las relaciones meramente individuales de dichos factores de la producción, como son, el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, las obligaciones de patrones y trabajadores el trabajo especial de mujeres y menores la reglamentación de labores, etc.; y por la otra, lo

(6).- COLÍN Y CAPITANT, Curso Elemental de Derecho Civil, 2ª Edición, Méx. 1984, paginas 10-11

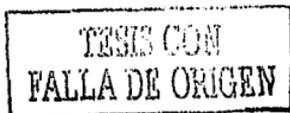
referente a los problemas colectivos, que comprenden la organización de los sindicatos o asociaciones profesionales, tanto de patrones, como de trabajadores, al igual que las instituciones propiamente colectivas, a saber, el contrato colectivo de trabajo los conflictos de naturaleza económica subdivididos en huelgas y paros la institución del Seguro Social y la extensión de la protección del trabajador hasta su vida misma y de sus familiares.

Por lo tanto, el derecho del trabajo ha respondido a las crecientes necesidades de un grupo social, cuya situación ha obligado al estado moderno a otorgarle la mayor protección y amparo grupo al que se le ha denominado en términos comunes como el proletariado, imponiéndole al propio estado el deber Jurídico de resolver la desproporción y las desigualdades a que diera margen el sistema individualista, obteniendo como resultado un creciente impulso de esta disciplina jurídica.

1.3. NATURALEZA

La división clásica del derecho en dos grandes ramas, o sea, público y privado, fue un dogma para los juristas del siglo XIX, una y otra rama, se daba con características diferentes, las cuales se enfocaban en diversas finalidades también, el derecho público se enfocaba básicamente al ordenamiento general de la sociedad, tomando en cuenta los intereses generales, es decir el derecho público era creado por el pueblo. El derecho privado en cambio regula únicamente la relación que surgía entre los mismo individuos, es decir trataba los problemas de forma individual.

Este criterio fue rápidamente desechado, adoptando las escuelas contemporáneas que la distinción entre estos dos derechos, no tienen carácter de necesidad, por lo tanto, su validez dependerá de la aplicación que se le de en cada sistema jurídico.



El derecho del trabajo que prevalecía en los inicios de esta materia, específicamente anterior a la primera guerra mundial, donde prevalecían las corrientes individualistas y liberal era derecho privado, esto debido a que el objeto de la relación que se daba entre obrero y patrón no eran titulares del poder público.

Posteriormente, con la aparición de las constituciones de México (1917) y de Weimar, que elevaron a la categoría de derechos sociales constitucionales al principio básico del derecho del trabajo, esto dio como origen un gran movimiento en el modo de pensar de los doctrinarios, y alcanzando por este hecho la categoría de público, en virtud de que sus normas son de derecho imperativo, e imponen a pesar de la voluntad de trabajadores y patrones, por lo que las partes no pueden renunciar a sus beneficios y por lo tanto protege un interés general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar y proporcionar a sus integrantes un desarrollo digno en su existencia.

En México, la doctrina en la que se basa el derecho del trabajo para asegurar que se trata de un derecho público, fue adoptada por la suprema corte de la nación, afirmando que el derecho del trabajo esta inspirado en principio del más alto interés público y en la ejecutoria del 16 de marzo de 1935 se consigna:

" El artículo 123 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Instituto Especial de derecho Público al Derecho Industrial o del Trabajo."

Tiempo después aparece una nueva doctrina la cual sostiene que en el derecho del trabajo existen instituciones y normas de derecho público y derecho privado, siendo así que la escuela Alemana "Sinzheimer", basa su ideología en lo siguiente:

"El derecho del trabajo es un derecho unitario, y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar

íntimamente ligada pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público supone al derecho privado y a la inversa. Así, por ejemplo, las medidas de protección a los trabajadores encuentran su fundamento, en la relación de trabajo de derecho privado, pero supone o son complementada por el derecho público cuando se trata de la garantía del salario." (7)

Surge a fines del siglo XIX una teoría que entro en auge hasta `orrúa` de terminada la segunda guerra `orrúa`, la cual sostiene que el derecho del trabajo es un derecho social, que no pertenece ni al derecho público ni mucho menos al derecho privado. El maestro Arthur Nikisch explica, que el derecho del trabajo es un derecho social, porque considera al hombre como miembro de un todo, lo que hace de él un derecho nuevo.

" El dato comprobado es que el derecho del trabajo considera al trabajador como miembro de un todo social y, en consecuencia, no es un derecho individual sino social en el sentido de Gierkw. Su programa, regular el hecho social del trabajo subordinado para conceder al trabajo la posición que le corresponde, lo cumple, en ocasiones, utilizando los medios del derecho privado y en otras, con lo del derecho público, pero esta afirmación es una simple concesión al viejo esquema y no expresa nada importante para una región del derecho en la cual las relaciones jurídicas privadas pueden ser impuestas por acto del estado y las asociaciones constituidas como personas de actividades y funciones que anteriormente pertenecían al estado. (8).

Aunque las raíces, sentido y finalidad del derecho del trabajo se encuentran dentro de nuestro orden jurídico nacional en el artículo 123 de la Constitución,

(7)- MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 17ª Edición, Méx. 1999, paginas 10, 21, 128, 217

(8).- ARTHUR NIKISH, Tratado de Derecho del Trabajo, 3ª Edición, Méx. 1990, pagina 58

concluimos que, en nuestra opinión, el derecho del trabajo es un derecho público, precisamente porque tiene el rango de garantía constitucional y porque interviene el estado como protector de los intereses que no se limitan sólo a una esfera social, sino todo el sistema político-económico-social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO II

EL PROCESO LABORAL

2.1 CONCEPTO

Dentro de la ciencia del derecho, se encuentra el derecho procesal, que será la que se encargue del estudio del proceso jurídico, es decir el desarrollo llevado a cabo en un acto u hecho jurídico, llamase contrato, juicio, etc. Jurídicamente hablando es el conjunto de actos encaminados al desenvolvimiento y aplicación de la función jurisdiccional. El proceso supone una serie de actos de las partes que en el intervienen y del tribunal, desarrollado dentro de los marcos legales, con el objeto de obtener la sentencia que pone fin a un conflicto de intereses.

El maestro Eduardo Pallares, manifiesta:

“ El derecho procesal no es otra cosa que el conjunto de verdades, principios y doctrinas cuyo objeto es el proceso jurisdiccional y las instituciones jurídicas relacionadas directamente con el.” (9)

El maestro Trueba Urbina, lo define como:

“ El derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreros e interpatronales.”(10)

Por lo anterior expuesto por los maestros, llegamos a la conclusión y definimos al proceso laboral como el conjunto de actos encaminados al desenvolvimiento, tramitación, resolución y aplicación de la función jurisdiccional

(9).- EDUARDO PALLARES, Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, 17ª Edición Mex 1999, pagina 9

(10).- ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 5ª Edición, Mex. 1980, paginas 74, 450, 495

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

para resolver los conflictos de interés ya sea de carácter individual y/o colectivo, de naturaleza jurídica que surge entre obreros y patrones; procedimiento que se realiza y se lleva a cabo ante las juntas de conciliación y arbitraje, órganos encargados de la solución y tramites de dichos conflictos.

2.2 PROCESO ORDINARIO

En materia laboral el procedimiento ordinario, se divide en tres etapas:

1.- Conciliación: en esta primera etapa la junta de conciliación concedora del asunto, exhorta a las partes, para que den solución al conflicto de intereses, y traten de llegar a un arreglo o convenio, para evitar la tramitación del juicio.

2.- Instrucción: Es el conjunto de actos, tendientes a precisar el contenido del litigio en un principio, posteriormente se desarrollara el periodo probatorio, y después las partes formularan sus conclusiones al respecto, esta etapa se lleva a cabo en cuatro periodos los cuales son: Demanda y Excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogo de pruebas y alegatos.

3.- Juicio: El desarrollo de esta etapa corresponde únicamente al tribunal, el cual después de examinar las pruebas y alegatos hechos por las partes, dictara el laudo correspondiente. Para la mejor comprensión del desarrollo del proceso ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, expondremos brevemente la descripción de las partes que lo integran, así como el procedimiento que se lleva.

2.2.1. LA DEMANDA

Toda controversia en materia del trabajo se inicia con la presentación de la demanda ante la autoridad jurisdiccional, por lo que es considerada como el punto de partida, en donde una parte que resulta afectada de alguna manera en su esfera jurídica, la cual es protegida por la Ley Federal del Trabajo hace valer sus derechos,

en aras de alcanzar una resolución favorable a su interés, así pues y derivado de el la versatilidad que puede existir en estas existen diferentes opiniones de lo que se debe entender por demanda.

El maestro Alberto Trueba Urbina, sostiene que demanda " es la expresión inicial del proceso laboral, mediante comparecencia o escrito en que el actor solicita la intervención de los tribunales de trabajo, para que estos conozcan del conflicto que se anuncia, o también es al mismo tiempo la pretensión procesal o ejercicio de un derecho laboral contra el demandado, la demanda en sentido estricto se expone en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones."(11)

Visto lo expuesto por el maestro Trueba Urbina entendemos que demanda, es el principio de un conflicto laboral, es la que pone en movimiento el proceso, y mediante el cual la parte actora solicita la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que por su conducto pueda satisfacer sus pretensiones.

Al presentar la demanda, el actor excita al órgano jurisdiccional, a fin de que este se interese en el asunto, y le de el tramite necesario hasta su conclusión. Cuando esta demanda se presente de manera escrita, al momento de presentarla ante la autoridad, deben cuidarse y revisarse los requisitos necesarios para acreditar todas las pretensiones que intenta hacer valer. Estos requisitos son.

- Autoridad ante quien se promueve;
- Nombre de la persona que ejercita la acción, señalando domicilio para oír y recibir las notificaciones correspondientes.

(11).- ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 5ª Edición, Mex. 1980, paginas 74, 450, 495

- Nombre de la persona (física o moral) contra la que se ejercita la acción, indicando el domicilio exacto en donde pueda ser emplazada.
- Objeto de la demanda, en este apartado se deberá describir las acciones o actos que reclaman y en las que funda su acción.
- Capítulo de hechos, debiendo narrarlos de manera detallada, para acreditar las pretensiones que reclama.
- Fundamentos de derecho.
- La demanda debe presentarse debidamente firmada por el actor.
- Deberán acompañarse copias de la demanda, para todos y cada uno de los demandados.

Una vez reunidos todos estos requisitos en el escrito de demanda, al momento de su presentación, el actor tiene tres opciones ante quien presentar esta, las cuales son:

1. La Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de la prestación de los servicios.
2. La junta del lugar de la celebración del contrato del trabajo.
3. La junta del domicilio del demandado.

Si en la demanda del trabajador, contiene alguna irregularidad, la junta lo prevendrá para que la subsane en el término de tres días, teniendo el actor que subsanarla en ese tiempo, y si no lo hiciere en el término señalado se hará acreedor a alguna sanción, teniendo además la oportunidad de corregir esas irregularidades en la etapa de demanda y excepciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para concluir este apartado, diremos que los efectos de la presentación de la demanda, son los siguientes:

A) La interrupción de la prescripción de la acción.

B) A pesar de que la Ley no lo señala expresamente. Uno de los efectos de la presentación de la demanda es el principio de la instancia, pues ello obliga a la Junta a dictar el acuerdo de admisión, a señalar defectos de la demanda; a notificar a las partes la fecha señalada para la celebración de la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley Federal del trabajo y entregar al demandado copia de la demanda con los apercibimientos de Ley.

2.2.2 EL EMPLAZAMIENTO O NOTIFICACION

Una vez presentada la demanda ante el órgano jurisdiccional, éste dentro del término de 24 horas, emitirá un auto de radicación, en donde señalará la fecha de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; en este mismo acuerdo emitido por la autoridad, se ordenará mandar a emplazar o notificar personalmente a ambas partes, debiendo realizarla con un mínimo de diez días hábiles de anticipación para que puedan preparar debidamente tanto su defensa como sus pruebas, mismas que ofrecerán dentro de la audiencia inicial.

El emplazamiento o llamamiento a juicio, es uno de los más importantes medios con que cuenta el órgano jurisdiccional para hacerle saber a las partes sus resoluciones; el emplazamiento se debe entender como acto formal por medio del cual se hace saber jurídicamente al demandado que existe una demanda en contra de él, y señalará un término con el apercibimiento de ley para que comparezca ante la autoridad que lo emplazó; por otro lado, " la notificación es el acto por medio del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cual se hace del conocimiento real o presunto, a las partes en un juicio y en algunas ocasiones a terceros, de las providencias judiciales dictadas en un proceso." (12)

Las notificaciones pueden hacerse de diversas maneras, la ley señala que éstas pueden ser personales, por estrados y por boletín judicial; se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- El emplazamiento a juicio.
- El auto de radicación del juicio.
- La resolución en que la Junta se declara incompetente.
- El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.
- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento.
- El auto que cite a absolver posiciones.
- La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio.
- El laudo.
- El auto que conceda términos o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.
- El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones.
- En los casos a que se refiere al artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo.

(12).- MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, 3ª Edición, Mex. 1997, páginas 129, 156



- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la junta.

Es importante hacer notar que la misma ley señala la forma en que se deben hacer las notificaciones personales, así, el artículo 743 señala en una forma detallada como se deben llevar acabo, y para el caso de que no se siguiera rigurosamente, tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo, cualquiera de las partes podrá promover la nulidad de lo actuado, esto traería como consecuencia que la autoridad volviese a emplazar a la parte que no se le hizo notificación o emplazamiento correcto.

2.2.3 LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

CONCILIACION

Alberto Trueba Urbina sostiene "la conciliación es una institución del más rancio abolengo que propone hallar, dentro del proceso, una solución amistosa y justa, de un conflicto de intereses". (13)

La conciliación representa una de las características más importante dentro del proceso laboral, ya que por los fines que persigue y los resultados positivos que a través de ella se han logrado, ha hecho que otras disciplinas procesales la incluyan dentro de sus disposiciones.

(13)- ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 5ª Edición, Mex. 1980, paginas 74, 450, 495



Por lo que debe considerada como el medio que les permite a las partes que se encuentran en el preámbulo de un conflicto de intereses, a buscar a través de la intervención de un tercero neutral, un posible acuerdo entre ellas, que pongan fin a sus pretensiones, evitando de esa manera las dificultades y riesgos que representan la tramitación de todo un proceso.

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, menciona el desarrollo de la etapa conciliatoria, en la cual las partes comparecerán acreditando la personalidad con la que comparecen. La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá como inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

DEMANDA Y EXCEPCIONES

La etapa de demanda y excepciones debe empezar con una segunda exhortación, en este caso del Presidente de la Junta, a las partes para ver la posibilidad de lograr un arreglo conciliatorio y de esa manera terminar con el conflicto y sólo ante la imposibilidad de lograrla, se pasará al periodo de arbitraje, en el cual el trabajador modificará o ratificará su demanda, precisando los puntos petitorios, abriéndose la posibilidad para el trabajador de aclarar o ampliar la demanda, ejercitando nuevas acciones, o aclarando algún hecho de la misma.

Ahora bien, cuando las adiciones, modificaciones o aclaraciones hechas a la demanda por el trabajador, sean substanciales, ello obligará a la Junta a suspender la audiencia, aunque el precepto no establezca, pues es necesario que el

demandado pueda preparar sus defensas y para no dejarlo en estado de indefensión. Una vez ratificada la demanda y hechas sus modificaciones o aclaraciones, el demandado procederá a contestarla en forma oral o por escrito, en este último caso tendrá la obligación de entregarle al actor una copia de su contestación.

Al contestar el demandado la demanda podrá:

- Referirse a cada uno de los hechos de la demanda.
- Afirmará los hechos que considere ciertos y negará los que no lo sean.
- Expresará aquellos hechos que ignore cuando no le sean propios.
- Expresará las aclaraciones que estime pertinentes, indicando la forma en que sucedieron los hechos que le imputan.
- Oponer las excepciones y defensas que considere precedentes, estableciendo en forma clara y precisa los hechos en que las apoyan.

Por excepción se debe entender la oposición que hace el demandado para destruir las acciones del actor, al respecto, Rafael Tena Suck sostiene que "excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, como el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente, luego, las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandado." (14)

(14), (15).- RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, 4ª Edición Méx. 1997, página 139

No hay que confundir el término excepción con el de defensa, ya que mientras la primera va dirigida a interferir en forma temporal o permanente la actividad del órgano jurisdiccional, o sea que está encaminada a destruir la acción por falta de presupuestos procesales, la segunda, "es una oposición del demandado pero no va dirigida contra la actividad del órgano jurisdiccional, sino contra el reconocimiento del derecho material pretendido a través de la demanda y que se traduce en hechos o argumentos por medio de los cuales, el demandado pretende impedir que se lleve a cabo el ejercicio de la acción." (15)

Las excepciones se clasifican en dos grupos: las dilatorias que tienen por objeto dilatar o retardar las acciones ejercitadas por las partes; y las perentorias, cuyo objeto es atacar en forma directa la acción, haciéndola ineficaz.

Es importante hacer mención que las excepciones y las defensas que oponga el demandado al contestar la demanda, deberán ser precisas, para que el actor pueda combatir las y no llegare a quedar indefenso, además que éstas debe oponerse siempre al dar contestación a la demanda y nunca después, pudiendo replicar el actor y contrarreplicar el demandado.

Ahora bien, puede ser que el demandado no sólo oponga excepciones y defensas contra la demanda del actor, sino que utilice la reconvencción o contra demanda, en este caso se debe suspender la audiencia para darle tiempo al actor de preparar la contestación de la reconvencción; una vez que se ha contestado ésta, queda entablada la litis, y se pasará a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

(15).- RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, 4ª Edición Méx. 1997, Pág. 139.



OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

Una vez cerrada la etapa de demanda y excepciones, se le dará la palabra al actor, en el mismo acto, para que ofrezca sus pruebas, con relación a los hechos controvertidos. La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 776, las pruebas que pueden ofrecer las partes.

El actor es el primero que debe ofrecer sus pruebas, haciéndolo inmediatamente después el demandado, teniendo este último el derecho de objetar las pruebas del actor y éste a su vez puede objetar las del demandado.

Entendiendo por objeción de pruebas, el acto procesal mediante el cual, cualquiera de las partes puede invocar la falsedad del contenido y firma de documentos presentados por la otra; expresar la ineficiencia de algunas pruebas ofrecidas por las partes, para producir convencimiento en la mente del juzgador; señalar las razones jurídicas que impidan la admisión de una prueba, por ser intrascendentes, por referirse a hechos confesados o porque su ofrecimiento no cumpla con los requisitos que exige la Ley.

Una vez ofrecidas las pruebas las partes sólo podrán ofrecer aquellas pruebas que tengan relación con las ofrecidas por su contraparte, siempre y cuando no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento.

Es obligación de las partes observar la forma y términos que establece la ley respecto al ofrecimiento de cada uno de los medios de prueba.

Concluido el ofrecimiento de prueba, la Junta resolverá inmediatamente sobre las que admita y las que deseche, en este último caso deberá expresar los fundamentos por los que las desecha.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Concluida la etapa de ofrecimiento, la Junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de que se trate de hechos supervinientes o tachas a los testigos, ofrecidas por alguna de las partes.

2.2.4 EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

Una vez que la Junta ha aceptado las pruebas de las partes, en ese mismo acuerdo, señalará día y hora para su desahogo, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes; asimismo deberá proveer de todo lo conducente para que se lleve en el menor tiempo posible, también deberá procurar que primero se lleve a cabo el desahogo de las pruebas de la parte actora y enseguida las del demandado.

La audiencia de desahogo de pruebas, se lleva a cabo con el fin de conocer la certidumbre de los hechos argumentados tanto por el actor como por el demandado y ayudar así al juzgador al esclarecimiento de la verdad.

Existen pruebas que por su naturaleza, se desahoga es automático y no es necesario que se señale audiencia para ello, como es el caso de las pruebas documentales, presuncionales e Instrumental de actuaciones, salvo que se trate de pruebas documentales que hayan sido impugnadas o haberse solicitado su perfeccionamiento a través de la ratificación, cotejo o compulsas, entonces si procede día y hora para que el mismo se lleve a cabo.

Cuando no sea posible, por la naturaleza de las pruebas, que se desahoguen en una sola audiencia, señalará los días y horas en que deberán desahogarse, señalando la Ley Federal del Trabajo que el desahogo, no puede excederse del término de treinta días.

Aun cuando la Ley es omisa en ese sentido, es obligación de la Junta la preparación de las pruebas para su desahogo, como es el caso de la citación para el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

desahogo de las confesionales o testimoniales, cuando no le sea posible al oferente presentar directamente ante la Junta a sus testigos.

Durante la audiencia de desahogo de pruebas es cuando las autoridades laborales tienen mayor intervención y es precisamente en ese momento donde por falta de criterios uniformes entre ellas, se pueden cometer muchas equivocaciones que pueden obstaculizar el pleno conocimiento de la verdad, por lo que se hace necesario que unifiquen sus criterios, sobre todo cuando la redacción de la Ley es imprecisa o la Ley es omisa para determinados casos.

2.2.5 LOS ALEGATOS

Se entiende por alegatos "la expresión o exposición razonada, verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar, conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente." (16)

Es decir, los alegatos son los argumentos jurídicos que esgrimen las partes litigiosas para demostrar a la Junta o Tribunal la aplicabilidad de la norma jurídica al caso concreto, todo lo anterior lo harán mediante un breve análisis de las acciones, defensas, excepciones y pruebas que hayan ofrecido, reiterando el porqué la autoridad debe de absolver o condenar a las partes.

Las partes pueden formular sus alegatos en forma oral o escrita y esto lo deben hacer una vez que todas las pruebas hayan sido desahogadas, es cuando el secretario de la Junta dará la palabra primeramente al actor y después al demandado para que en el acto formulen sus alegatos. Una vez formulados por las partes, la Junta declarará cerrada la instrucción, previa certificación del secretario de que no quedan pruebas por desahogar.

(16)- MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, 3ª Edición, Mex. 1997, páginas 129, 156



2.2.6 EL LAUDO

"Laudo es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho." (17)

Una vez que las partes han formulado sus alegatos, termina la fase de la instrucción, mediante la declaración que haga el secretario de acuerdos, y se pasará a la fase más importante del procedimiento, que es la del juicio, en donde el auxiliar de la Junta, de oficio dictará un proveído declarando cerrada la instrucción y procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo que debe presentar en un término máximo de diez días, el cual deberá contener:

- Un extracto de la demanda y la contestación.
- Los hechos controvertidos.
- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas.
- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso.
- Los asuntos resolutivos.

Formulado el proyecto anterior del laudo, se entregará copia de éste a los representantes que integren la Junta, es decir, del capital, trabajo y gobierno; éstos contarán con un plazo de cinco días hábiles para solicitar, si así lo estiman oportuno, que se practiquen todas las diligencias que no se hubieren llevado a cabo y que no sea por causa imputable a alguna de las partes.

(17).- RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, 4ª Edición Méx. 1997, página 139

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una vez desahogadas las diligencias, si es que las hubo, el presidente de la junta citará a los miembros de la misma a una audiencia en la cual se discutirá y votará el proyecto de laudo, en el caso de que se apruebe dicho proyecto, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se pasará a firma de los miembros de la Junta, el secretario se lo turnará al actuario para que notifique el laudo a las partes personalmente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III

LA PRUEBA DENTRO DEL PROCESO LABORAL

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3.1. CONCEPTO DE PRUEBA

La prueba constituye una de las partes, más importantes no sólo del proceso laboral, sino de cualquier materia en donde exista conflicto, ya que por medio de ésta se llega al esclarecimiento de la verdad reconstruyendo los hechos pasados motivo del conflicto, y de la habilidad que las partes tengan para crear en la mente del juzgador que lo alegado y demostrado es la verdad.

La palabra prueba tiene sus raíces etimológicas en el adverbio "probe" que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez el que prueba lo que pretende; y de la palabra "probandum", que significa recomendar, probar, experimentar, patentizar o hacer fe de algún hecho.

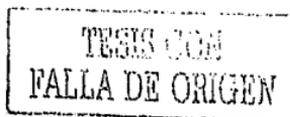
Rafael de Pina, nos dice que gramaticalmente la palabra prueba, expresa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. (18)

Por su parte, el maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice que: " la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso." (19)

Los anteriores conceptos, derivan significados que a pesar de que no son idénticos, coinciden en definir al término "prueba" como el medio para encontrar la verdad, que es precisamente la finalidad que busca el derecho procesal, para que le pueda servir al juzgador de apoyo en el momento de resolver el conflicto.

(18).- RAFAEL DE PINA, Tratado de las Pruebas Civiles, Editorial Porrúa, 7ª Edición, Méx. 1991, pagina 27.

(19).- ALBERTO TRUEBA URBINA, op. Cit., pagina 495



Así también nos encontramos con las definiciones de distintos juristas, coincidiendo todos en señalar a la prueba como el instrumento más eficaz dentro del proceso para comprobar la verdad o falsedad de los hechos deducidos por las partes.

Los juristas tienen razón en definir técnicamente a la prueba como el medio más eficaz para comprobar la verdad o la falsedad de los hechos, a pesar de que en la práctica se dan otras circunstancias con las que no se logra la finalidad de las pruebas y ello depende en mucho de la astucia procesal de las partes, lo que hace que lo falso sea verdadero o viceversa y en atención a esto, podemos definir la prueba como el instrumento legal más importante dentro del proceso, cuya finalidad es demostrar, a juicio del juzgador, quien ha acreditado parcial o totalmente los hechos que constituyen sus pretensiones.

En otro orden de ideas, comentaremos en forma muy breve, el objeto de la prueba, en los siguientes términos:

Únicamente los hechos y las omisiones serán objeto de la prueba, porque son ellos los que constantemente cambian, nunca son los mismos, aún siendo las partes las mismas en dos o más juicios, los hechos serán distintos porque se transforman constantemente, por eso es importante que tanto actor como demandado, demuestren la existencia de los hechos fundatorios de sus acciones o excepciones.

Para que los hechos sean objeto de la prueba, éstos fundamentalmente deben ser alegados o negados por las partes, para que de esa forma constituyan la *litiscontestatio*.

El objeto de la prueba, consiste fundamentalmente en probar los hechos. Pero no todos ya que la Ley sólo admite prueba sobre aquellos hechos que sean alegados y controvertidos por las partes; que no se tengan por legalmente verdaderos y que la prueba de dichos hechos sea lícita, es decir, que no esté prohibido por la ley

mientras que, el fin esencial de la prueba es el de formar convicción en el juzgador, respecto de la existencia o circunstancias del hecho que constituye su objeto; al respecto Porras y López señala que el fin de la prueba: "es el de hacer que el juez, mediante el procedimiento lógico de razonamiento, encuentre la verdad." (20)

3.2 MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

El maestro Francisco Ramírez Fonseca, define a los medios de prueba como "los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad." (21)

El artículo 776 de ley señala "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba..." (22), es decir, que además de los medios tradicionales de prueba acepta todos aquellos que puedan ayudar al esclarecimiento de la verdad, siempre que no vayan contra el derecho, la moral y las buenas costumbres, los medios probatorios más conocidos y los que comúnmente ofrecen las partes en el proceso son los siguientes:

- Confesional;
- Documental: Pública y privada (que admiten la ratificación y el cotejo);
- Testimonial;
- Pericial;
- Inspección;

(20).- ARMANDO PORRAS Y LÓPEZ, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 3ª Edición Méx. 1975, páginas 253, 328

(21).- FRANCISCO RAMÍREZ Y FONSECA, La prueba en el Procedimiento Laboral, Editorial Pac. 2ª Edición Méx. 1965, página 91

(22).- Ley Federal del Trabajo.

- Presuncional; e
- Instrumental de actuaciones.

3.2.1 CONFESIONAL

La confesión según afirma Pallares "es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hecho que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican" (23). Tal reconocimiento puede derivar del silencio o de la inasistencia del absolvente a la audiencia respectiva, en éste caso se trata del reconocimiento tácito, o cuando el absolvente expresamente confiesa algunos o todos los hechos controvertido es el caso del reconocimiento expreso y en virtud de que la confesión debe versar sobre hechos propios, la misma perjudica a quien la absuelve.

Debido a que uno de los requisitos de la prueba confesional es que debe versar sobre hechos propios y en virtud de tratarse de un acto de carácter personalísimo que perjudica únicamente y exclusivamente al supuesto actor de esos hechos, es que el confesante deberá responder por sí mismo y sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. Otro de los elementos de la misma es que la declaración del confesante beneficia a la parte contraria, esto significa que la persona que va a formular posiciones a su vez formula una confesión o afirmación, tendiente a inducir al absolvente a contestar en sentido afirmativo y de ser así le perjudicaría dicha confesión beneficiando al articulante.

La autoridad al emitir su resolución muestra una clara inclinación hacia la confesión, otorgándole cierta supremacía sobre las demás pruebas, tan es así que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados y las Juntas de

(23).- EDUARDO PALLARES, op. Cit., página 132

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Conciliación y Arbitraje aplican el principio general "a confesión de parte relevo la prueba", lo que significa que si alguna de las partes aceptó los hechos controvertidos, ya no es necesario tomar en cuenta los otros medios de prueba por que la confesión de partes sustituye o releva a las demás.

Las partes al ofrecer la confesional podrán solicitar se cite a sus contrarios a absolver posiciones personalmente, tanto de las partes interesadas como de las posibles involucrados en el conflicto, cuando los hechos motivos del conflicto les son propios; de lo anterior se desprende que existen dos clases de confesiones: la de parte y la de hechos propios. La primera será desahogada por el trabajador y el patrón si se trata de persona física o el representante legal si se trata de persona moral, y la segunda por las personas quienes se les atribuyen hechos propios, y estarán obligados a ocurrir ante la junta a desahogar las posiciones que les formule la contraparte.

Tratándose de personas físicas, sea actor o demandado, no se admite su desahogo por representante, deben desahogarla personalmente y sin asistencia de sus representantes, en cambio cuando se trata de la confesional de persona moral, ésta se desahogará por conducto de su representante legal. Los absolventes pueden ser citados personalmente o por conducto de su apoderado, apercibiéndolos que de no comparecer se les tendrá por fictamente confesos de las posiciones que su contraria les formule.

La prueba confesional se desahoga basándose en posiciones o preguntas las cuales llevan implícita una afirmación, ya sea de un hecho o de un acto y quien las absuelve debe contestar en primer término afirmando o negando según sea el caso, y posteriormente puede hacer las aclaraciones que considere pertinentes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo establece las siguientes normas que deberán observarse en el desahogo de la confesional, a saber:

a) Las partes pueden formular sus posiciones en forma oral o por escrito, presentando al inicio de la audiencia, la Junta debe calificar de legales antes de su desahogo, desechando las que no se formulen conforme a la Ley, pudiendo, el articulante formular otras verbalmente.

b) Las posiciones podrán formularse libremente, "siempre y cuando sea en relación con los hechos controvertidos, no deberán ser insidiosas e inútiles"; una posición es insidiosa cuando tiende a ofuscar la inteligencia del absolvente para obtener una confesión contraria a la verdadera y es inútil cuando se formula basándose en hechos ya aceptados sobre los que no existe controversia. Las disposiciones no deben contener más de un hecho el cual deberá ser propio de quien la desahoga.

c) El absolvente debe declarar bajo protesta de decir verdad, apercibido de las penas en que incurrir los falsos declarantes.

d) Las posiciones que se formulen verbalmente se harán constar íntegramente en el acta respectiva, si son por escrito se agregarán a los autos, el escrito debe ir firmado por el articulante y el absolvente.

e) Cuando las posiciones sean desechadas por no formularse conforme a lo señalado por la Ley, la Junta manifestará los fundamentos y motivos base de tal resolución.

f) El absolvente contestará las preguntas afirmando o negando y si desea puede hacer aclaraciones, si se niega a responder o sus respuestas son evasivas se la tendrá por confeso si persiste en su actitud.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Concluido el desahogo de la confesional, las partes comparecientes deben firmar el acta respectiva para que la prueba tenga plena validez.

Si el absolvente se encuentra fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta mandará exhorto a la Junta o autoridad más cercana del lugar donde se encuentre acompañándolo con el sobre cerrado y sellado que contenga el pliego de posiciones previamente calificado. La junta exhortará la confesional en términos de lo solicitado y lo enviará en su oportunidad a la junta exhortante.

Esta prueba se encuentra regulada por los artículos del 786 al 974 de la Ley Federal del Trabajo.

3.2.2 DOCUMENTAL

La palabra documento deriva del término "documentum" y éste a su vez del verbo "docere" que significa enseñar o medio de enseñanza.

Rafael Tena Suck, al referirse a esta prueba nos dice que "documento, en sentido general y amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento;

por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso."(24)

Dentro de la división clásica de los documentos, por su origen, los mismos se clasifican en:

- a) documentos públicos:

(24).- RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES, op. Cit., paginas 125, 328, 134, 136, 111

Los documentos públicos son aquellos expedidos por un funcionario público investido de fe pública y en ejercicio de sus funciones, estos admiten prueba en contrario, ya que los mismos pueden ser objetados en cuanto a su autenticidad, excepto los documentos expedidos por la federación los estados, el distrito federal o los municipios, los cuales harán fe en los juicios sin necesidad de legalización, en tanto que los documentos suscritos por una autoridad pero cuyo contenido fue elaborado o manifestado por un particular de lo único que hace fe es de que tales manifestaciones fueron recogidas por una autoridad quien solo las acento sin prejuizar sobre la autenticidad o falsedad de los mismos, lo único que hace prueba plena son las manifestaciones hechas por la autoridad en ejercicio de sus funciones.

b) Documentos privados:

Los documentos privados son aquellos suscritos y elaborados por particulares o por funcionarios públicos que al realizarlos no lo hacen en ejercicio de sus atribuciones o dentro de su esfera competencial, es decir, dichos documentos son exclusivos de actos realizados entre particulares.

Para que los documentos tantos públicos como privados tengan plena validez, es necesario que haya coincidencia entre el documento y el contenido del mismo, ya que puede suceder que el documento sea autentico en cuanto a su suscripción y falso las manifestaciones contenidas en el.

Si se ofrecen documentos originales (públicos o privados) y estos son objetados deben permanecer agregados a los autos hasta su perfeccionamiento, que consiste en el reconncimiento del mismo, es decir en la ratificación tanto del contenido como de la firma a cargo del autor o suscriptor.

Para que un documento privado se perfeccione, es necesario que las partes soliciten la ratificación de contenido y firma a cargo de quien los suscribió o emitió, ya



que de lo contrario carecería de validez por la simple objeción que de él haga la contraparte. Al respecto y en el desarrollo de la ratificación de contenido y firma la suprema Corte de la Nación a establecido que cuando esta es admitida por objetado un documento privado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, y el ratificante desconoce el contenido pero acepta la firma, se entiende que reconoce todo el documento corriendo a su cargo desvirtuar la autenticidad del contenido.

Cuando un documento deba ser ratificado por un tercero, dicha prueba se equipara a una testimonial aplicándose como consecuencia las reglas que rigen el desarrollo de esta probanza y cuando el documento deba ser ratificado por algunas de las partes esta es equiparable a la prueba confesional, debiéndose desarrollarse esta probanza con los requisitos que requiere el desahogo de una prueba confesional.

Cuando se ofrecen documentos en copias simple o fotostática, es necesario ofrecer como medio de perfeccionamiento su cotejo o compulsas con los originales, y así se les dé plena validez, para tal efecto la parte que ofrece estas documentales al momento de ofrecerlas debe manifestar el lugar preciso en donde se encuentran los originales, si se encuentran en poder de un tercero ajeno al juicio estos están obligados a exhibirlos, si el tercero es una autoridad la junta solicitará que exhiba el original, fundamentando este acto con lo establecido por el artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo.

La compulsas o cotejo son actos tendientes a comparar los originales con las copias y el reconocimiento solo es eficaz en relación con el texto. Puede suceder que un documento sea auténtico en cuanto a su suscripción, es decir en cuanto a su contenido y firma, pero suelen resultar falsas las manifestaciones que el ratificante haga a su respecto, o puede suceder que la suscripción, como la firma o huella digital así como el contenido sean validos pero que el contenido haya sido alterado de alguna forma, en este caso la parte objetante con la finalidad de desvirtuar dicha

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

prueba y hacerla ineficaz debe ofrecer como contraprueba la pericial caligráfica, grafoscópica, grafométrica y en su caso la dactiloscópica, documentoscópica, etc., para que un experto en la materia valore y señale si el documento el texto y las firmas son auténticos, falsificados o alterados.

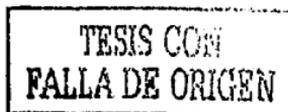
Siempre que se objete un documento en cuanto a la autenticidad del contenido del texto, suscripción o firmas, el objetante debe invocar los fundamentos de su objeción y ofrecer prueba en contrario, ya que de no hacerlo dichos documentos harán prueba plena.

Cuando las partes tienen interés en obtener copias o testimonios que obran en oficinas públicas, la junta les solicitará le sean expedidas a efecto de llevar a cabo la diligencia respectiva. Las copias tienen cierto valor relativo y por lo tanto deben ser perfeccionadas para darles credibilidad y hagan prueba fehaciente, el artículo 810 de la Ley Laboral señala " Las copias hacen presumir la existencia de los originales, pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron siempre y cuando así se hayan ofrecido" (25)

Si alguna de las partes ofrece como prueba un documento proveniente del extranjero, para que éste tenga plena validez debe ser previamente legalizado por las autoridades diplomáticas o consulares para que hagan fe en la República. Si el documento viene redactado en idioma o lengua diversa al castellano para que éste sea válido se requiere acompañarlo de su traducción, la cual deberá ser efectuada por el perito que para tal efecto señale la Junta.

Para concluir con esta prueba, diremos que la misma se encuentra regulada por los artículos del 795 al 812 de la Ley Federal del Trabajo, de los que se desprende que dicha prueba admite medios de perfeccionamiento como son la

(25).-LEY FEDERAL DEL TRABAJO. J



ratificación, el cotejo o compulsa y en algunos casos las periciales en las materias específicas para cuando el documento es objetado en alguna circunstancia particular.

3.2.3 TESTIMONIAL

Otro de los medios tradicionales de prueba de que pueden valerse las partes para demostrar la verdad de sus afirmaciones es la prueba testimonial.

La palabra testigo proviene del término "testando" que significa, declarar o explicar según su pensamiento, lo que es más propio dar fe de la confirmación de una causa.

José Becerra Bautista sostiene que testigo " es la persona ajena a las partes, que declara un juicio sobre hechos relacionados con la controversia, conocidos por ella directamente a través de sus sentidos". (26)

Para el maestro porras y López: testigo es "la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertida en la relación procesal." (27)

De las anteriores definiciones se desprende que testigo puede ser únicamente una persona extraña al conflicto ya que de tener algún interés, estaríamos en presencia de una confesional. Los doctrinarios señalan que se debe establecer la diferencia entre testigo y testimonial, la cual estriba en que testigo es la persona extraña al juicio que declara sobre los hechos que le constan porque los presenció o porque los escuchó, y; la testimonial es un instrumento o medio de prueba que consiste en la declaración de una persona que no es parte en el proceso y manifiesta ante la autoridad competente, sobre lo que sabe respecto de un hecho.

(26).- JOSE BECERRA BAUTISTA, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 1ª Edición, Méx. 1993, pagina 387

(27).- ARMANDO PORRAS Y LÓPEZ, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 3ª Edición Méx. 1975, paginas 253, 328

Cabe señalar que únicamente pueden ser testigos las personas físicas, con capacidad legal, encontrándose entre ellas imposibilitados para serlo, el actor y demandado o sus representantes legales y abogados patronos.

Rafael Tena Suck, le atribuye a la prueba testimonial, las siguientes características:

- Es un acto jurídico conscientemente ejecutado.
- Es un acto procesal.
- Es un medio de prueba.
- Es una prueba indirecta y personal.
- Es una prueba representativa de hechos.
- Es una prueba histórica y narrativa de hechos, entendiéndose éstos en forma detallada y amplia.
- Es una declaración específica.
- Es lo que vio o presenció un tercero a impresión de sus sentidos.
- Es una persona extraña al juicio. (28)

Los testigos han sido clasificados atendiendo a la calidad de su persona y de sus declaraciones o en razón de las relaciones que mantienen con las partes como sigue:

- a) Testigos idóneos, son aquellos que por la calidad y condiciones de su persona y por tener conocimiento directo de los hechos controvertidos merecen plena fe de lo que declaran.

(28).- RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES, op. Cit., páginas 125, 328, 134, 136, 111

b) Testigos abonados, son aquellos cuyas declaraciones al ser apreciadas por la autoridad y no siendo susceptibles de tacha legal, se tienen por fidedignas a pesar de que éste tipo de testigos no puede ratificar su declaración por haber muerto o por hallarse ausente.

c) Testigos contestes, son aquellos que coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.

d) Testigos aleccionados, son aquellos cuyas declaraciones son iguales o uniformes, de las que se presume que fueron aleccionados.

e) Testigos sospechosos, sus declaraciones no son válidas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron preparados para declarar.

f) Testigos dependientes, son aquellos que dependen económicamente de quien los presenta.

Respecto al ofrecimiento de la prueba testimonial, deben observarse las siguientes reglas:

➤ Las partes solo podrán ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido.

➤ Indicarán el nombre de los testigos así como sus respectivos domicilios; cuando exista imposibilidad para las partes de presentar directamente a sus testigos pueden solicitar a la junta se encargue de su citación invocando las causas o motivos de dicha imposibilidad.

➤ Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente al momento de ofrecer la prueba, deberá exhibir el interrogatorio respectivo por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado, el oferente de la prueba podrá a

disposición de las demás partes copia del interrogatorio para que dentro del término de tres días formulen sus preguntas también en sobre cerrado.

➤ Cuando el testigo sea un alto funcionario público podrá rendir su declaración por medio de oficio si la Junta así lo considera.

El artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma en que serán desahogadas las testimoniales:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813.

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes, si no pueden hacerlo se les concederá tres días para ello.

III. Los testigos serán examinados por separado y en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

IV. Cuando se va a tomar la declaración de cada uno de los testigos, la Junta les tomará la protesta de conducirse con la verdad y con los apercibimientos de la Ley, además se tomará sus generales como son: nombre completo, edad, estado civil, domicilio, ocupación.

V. Las partes formularán, verbal y directamente las preguntas, las cuales para ser admitidas deben estar en relación con el asunto y que no se hayan formulado con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la respuesta.

VI. Los testigos deben ser examinados en primer término por el oferente de la prueba, el cual formulará las preguntas directas, y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

posteriormente la contraparte quien formulará las preguntas indirectas o preguntas basándose en los hechos controvertidos o bien en la pregunta directa.

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en el acta respectiva, escribiéndose textualmente unas y otras.

VIII. A fin de dar validez a las respuestas de los testigos, éstos deben manifestar la razón de su dicho, es decir, explicar porque saben y les consta lo que han declarado.

IX. Concluido el interrogatorio, los testigos procederán a dar lectura a sus declaraciones para que en caso de error de tipo mecanográfico procedan a realizar las declaraciones pertinentes, y una vez manifestada su conformidad con el contenido del acta, la persona que compareció como testigo firmará al margen de su declaración, si el declarante no sabe leer ni escribir el secretario le leerá su declaración e imprimirá su huella digital, una vez que haya sido ratificadas éstas no podrán ser modificadas en ninguna forma.

En virtud de que la prueba testimonial es indivisible. Deberá examinarse a los testigos conjuntamente debiendo suspenderse si falta alguno de ellos, en tal caso deberá decretarse la deserción del mismo, ya que de examinarse primero a unos y posteriormente a otros se corre el riesgo de que los testigos se comuniquen y conozcan las preguntas hechas a los ya examinados.

Cuando alguno de los testigos no hable el castellano, su declaración será rendida por medio de un intérprete nombrado por la junta, previa protesta de su cargo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Concluidos los interrogatorios, las partes interesadas procederán a formular las objeciones o tachas a los testigos en forma oral, manifestando todas aquellas situaciones de las cuales se desprenda la falsedad con la que se hayan conducido en sus declaraciones, haciendo valer la existencia de las relaciones íntimas, de la amistad, interés o parentesco con la parte a favor de la cual declararon debiendo en ese momento ofrecer las pruebas pertinentes destinadas a descubrir la idoneidad del testigo.

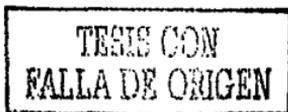
La Ley Federal del Trabajo en su artículo 820 contempla la posibilidad de presentar un solo testigo; al cual se le han impuesto determinadas exigencias que debe cumplir para otorgarle credibilidad, las cuales son:

1. Que haya sido único que se percató de los hechos;
2. Que su declaración no éste en oposición con otras pruebas; y,
3. Que esté rodeado de circunstancias personales que garanticen su credibilidad.

La autoridad al valorar esta prueba, tiene plena libertad para darle o no la validez que juzgue conveniente, tomando en consideración la convicción que en su conciencia hayan creado las declaraciones de los testigos, existen ciertas restricciones de apreciación en lo relativo al testigo único ya que para su validez debe tomarse en consideración ciertas circunstancias, ya señaladas, para reconocerle veracidad.

Cuando a juicio del juzgador las tachas hechas valer por las partes son procedentes, dichas declaraciones carecen de fe o crédito probatorio.

La Ley Federal del Trabajo regula la prueba testimonial en sus artículos del 813 al 820 inclusive.



3.2.4 PERICIAL

Es el medio de prueba consistente en el dictamen que debe rendir un experto en determinada materia; la cual se produce cuando para la apreciación de un hecho controvertido es necesaria la intervención de personas, denominadas peritos, con preparación especial, lograda a través del estudio de una materia específica por la experiencia que le proporciona el ejercicio de su profesión u oficio.

Por lo tanto, entendemos como peritos, a las personas que auxilian al juzgador, con sus conocimientos científicos, artísticos o técnicos, en la investigación de los hechos controvertidos.

La pericial es la prueba más técnica de todas, ya que para adquirir validez, es requisito indispensable que sea llevado a cabo por un perito.

El artículo 822 de la Ley Laboral señala " Los peritos deben tener conocimientos en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley". (29) En los casos de profesiones que requieran la autorización legal para ejercerla, es necesario que además de exhibir cédula profesional se acredite tener los conocimientos suficientes para fungir como perito, ya que no basta el simple título para considerar que quien se dice perito en la materia realmente cuenta con los conocimientos técnicos para rendir un buen dictamen que lleve al juzgador al conocimiento de la realidad; tal es el caso de los peritos contadores, financieros, económicos y todos aquellos regulados por la Ley General de Profesiones.

(29).- Ley Federal del Trabajo.

Las partes al ofrecer esta prueba deberán señalar sobre que materia va a versar, que objetivos se deben examinar y los puntos que deben desahogarse, para lo cual las partes formularán por escrito sus respectivos interrogatorios, mismos que deberán contener preguntas cuyas respuestas coadyuven al juez a llevar al convencimiento de los hechos planteados, siendo posible que las partes con objeto de conocer la idoneidad del perito, incluyan preguntas personales al perito.

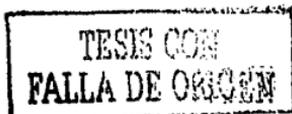
En caso de que la parte actora carezca de los medios económicos suficientes para la contratación de un perito particular, la Ley Federal del Trabajo faculta a las juntas a nombrar perito oficial que no cobrará sus servicios, igualmente si la parte actora al ofrecer la prueba pericial omitió designar perito, la Junta lo hará por él; y en el caso de que una vez designado el perito y éste no comparece a la audiencia a rendir su dictamen la Junta le nombrará otro.

La actividad de los peritos dentro del proceso consiste en:

- a) Auxiliar al juzgador en la percepción o inteligencia de los hechos.
- b) Indicar los principios científicos o técnicos que le permiten deducir consecuencias de hecho, indispensables para el conocimiento de la verdad.
- c) Deducir ellos mismos la consecuencia que de tales hechos se derivan, apoyados en sus conocimientos especializados.

El artículo 825 de la Ley Laboral establece la forma en que la pericial será desahogada de la siguiente manera:

- I. Llegado el momento de la audiencia, las partes presentarán personalmente a sus respectivos peritos, salvo que la Junta lo haya designado.



Abierta la audiencia, las partes al ir compareciendo. Harán comparecer también a sus peritos, el cual deberá identificarse ante la Junta, y en su caso, deberá exhibir cédula profesional que lo acredite como tal.

II. Los peritos procederán a aceptar y protestar el leal desempeño de su cargo, pudiendo en ese momento rendir su dictamen o solicitar nueva fecha.

III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que cuando por algún motivo alguno o ambos peritos no hayan podido examinar los documentos, personas u objetos motivo del estudio, ya sea porque éstos obren en autos o estén en poder de alguna de las partes o de terceros.

IV. Tanto las partes como la autoridad podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes con el objeto de recabar mayores elementos al valorar la prueba.

V. Si los dictámenes rendidos por los peritos son contrarios, la Junta procederá a señalar un perito tercero en discordia.

Las declaraciones vertidas por los peritos se harán constar en el acta respectiva, la cual junto con los dictámenes serán agregados a los autos. El objetivo de la prueba pericial es producir una perspectiva más auténtica de las cosas en la mente del juzgador para que éste llegue al conocimiento real de los hechos planteados por las partes, de tal manera que el peritaje constituye exclusivamente un medio orientador que viene en auxilio del juzgador, el cual tiene la facultad de atribuirle el valor probatorio pertinente al considerarlo en conjunto con las otras pruebas.

Esta prueba se encuentra regulada por los artículos del 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.2.5 INSPECCIÓN

"El reconocimiento o inspección, es el acto procesal en que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales y cosas en general, materia de la controversia." (30)

La inspección en materia laboral, es llevada a cabo por el actuario adscrito a la Junta correspondiente en compañía de las partes.

El artículo 827 de la ley de la materia señala que la parte que ofrezca la inspección... deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde deberá practicarse, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deberán ser examinados.(31) La parte oferente debe formular su interrogatorio tomando en consideración los puntos o hechos que desea acreditar y las preguntas deberán formularse en sentido afirmativo.

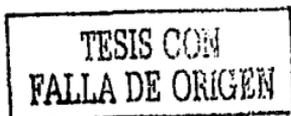
Una vez admitida la prueba de inspección, la junta señalará día y hora así como el lugar para su desahogo y con los apercibimientos de la ley.

El artículo 829 de la ley establece las reglas que deben seguirse para el desahogo de esta prueba como sigue:

- I. La diligencia deberá practicarse por el actuario, el cual se apegará a lo estrictamente ordenado por la Junta
- II. Una vez que las partes han comparecido, el actuario solicitará que los documentos u objetos a examinar se le pongan a la vista y procederá

(30).- RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES, op. Cit., paginas 125, 328, 134, 136, 111

(31).- Ley Federal del Trabajo.



a asentar en el acta la documentación exhibida, y si con éstos se van a acreditar los puntos motivo de la inspección.

III. Si las partes o sus apoderados concurren a la audiencia éstos irán examinando conjuntamente con el actuario los documentos u objetos de que se trate, concluido el examen, las partes podrán formular las objeciones u observaciones que consideren pertinentes e incluso ofrecer la prueba pericial con el objeto de desvirtuar la autenticidad de algún documento, para lo cual la Junta decidirá si acepta o no la prueba, señalando para el caso de su aceptación día y hora para su desahogo.

IV. El actuario levantará acta circunstanciada de todo lo actuado y las personas que hayan intervenido en la diligencia firmarán al margen del acta, la cual se agregará a los autos.

Cuando la inspección es ofrecida por la parte demandada y no comparece o no exhibe los documentos u objetos en la fecha señalada para tal efecto, y en virtud de que es el demandado quien pretende probar determinados hechos, la Junta, decretará la deserción de la prueba; ahora bien si quien ofreció la inspección es el actor y al momento de ofrecerla manifiesta que los documentos u objetos obran en poder de la parte demandada, y llegado el momento ésta no los exhibe, la Junta tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden probar, en razón de que la parte demandada no exhibió en su momento los documentos que le fueron requeridos para tal fin.

Esta prueba aparece regulada en nuestra ley, en los artículos del 827 al 829.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3.2.6. PRESUNCIONAL

" La presunción es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido". (32)

En la relación a este medio de prueba autores como Roos Gámez entre otros, consideran que la presuncional no llega a constituir una verdadera prueba, ya que aunque ésta no sea ofrecida por las partes, la autoridad al emitir el laudo está obligada a valorarla o hacer uso de ella puesto que la presuncional no es más que el razonamiento lógico y humano de las pruebas, constituyendo una regla o un proceso intelectual en el cual tiene como base o punto de partida uno o varios indicios para presumir un hecho verdadero o falso no comprobado plenamente a través de los demás medios de prueba.

El artículo 830 de la ley señala que la presuncional " es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido." (33)

Las presunciones se clasifican en legal y humana. Es legal cuando la ley expresamente la establece misma que es considerada como una prueba que no admite prueba en contrario. La presunción humana deriva del razonamiento lógico del juzgador considerando como cierto o falso un hecho y constituye una prueba que si admite prueba en contrario.

El artículo 834 señala " Las partes al ofrecer la prueba presuncional indicarán en que consiste y lo que se acredite con ella." (34) Generalmente esta prueba la ofrecen atendiendo a todo aquello que beneficie a los intereses de quien la ofrece.

(32).- RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES, op. Cit., paginas 125, 328, 134, 136, 111

(33), (34).- Ley Federal del Trabajo.



3.2.7. INSTRUMENTAL

El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo establece "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formando con motivo del juicio." (35)

La instrumental tampoco puede ser considerada como una prueba y en razón de que la Junta se encuentra obligada, al dictar el laudo, a tomar en consideración lo actuado por las partes, tampoco es prescindible que éstas la ofrezcan para que el juez la tome en consideración. Sin embargo, siempre se ofrece conjuntamente con las demás. Indicando una sugerencia al juez, que él valorará.

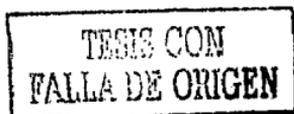
3.3 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

"La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio." (36)

Los juristas que se han encargado del estudio de la prueba consideran que el problema de la carga probatoria es uno de los más complejos y delicados de la materia jurídica y que la doctrina desde hace varios siglos se debate con los problemas que le plantea este particular, que no sólo afectan a los principios doctrinales, sino, aún más afectara la propia política de la prueba.

(35).- Ley Federal del Trabajo.

(36).- RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES, op. Cit., paginas 125, 328, 134, 136, 111



En sentido estrictamente procesal, carga de la prueba es el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio al juez para formar y normar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas, es decir, es la conducta impuesta a uno o ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos.

En el proceso moderno la carga de la prueba no constituye una obligación de probar, sino de un interés en probar. En ese orden de ideas podemos decir que la carga de la prueba se convierte en la necesidad de observar una determinada diligencia en el proceso para evitar una resolución desfavorable, es decir, constituye una facultad de las partes, que ejercitan en su propio interés y no es un deber.

Los procesalistas modernos consideran a la carga de la prueba como una necesidad que tiene su origen no en una obligación legal sino en una consideración de tiempo realista de que quien quiera eludir el riesgo de que la sentencia judicial les sea desfavorable a de observar la máxima diligencia en la aportación de todas sus pruebas necesarias para crear convicción en el juzgador sobre los hechos y afirmaciones que haya alegado el proceso.

Por otra parte podemos decir que la diligencia que se establece entre carga y obligación se funda sobre la diversa sanción de una y otra amenaza a quienes no cumplan un determinado acto, así pues obligación existe cuando una actividad da lugar a una sanción y la carga existe cuando la obtención en relación con un acto determinado hace perder solamente los efectos útiles del acto mismo, de ahí la diferencia que existe entre tales figuras jurídicas.

En términos generales, debe ser el acto quien prueba los hechos constitutivos de su acción y demandado deberá probar los constitutivos de sus excepciones, así como el principio general de derecho que establece que quien niega no está obligado a menos que su negativa envuelva una afirmación expresa de un hecho, pudiéndose

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

concluir que quien afirma en juicio debe probar dichas afirmaciones y si no lo hace se expone a que la sentencia que se dicte le sea desfavorable.

En la ley federal del trabajo, en donde se contienen las normas procesales para la tramitación de los juicios laborales, las formalidades para la tramitación y resolución de los conflictos

Individuales, y dispone en el artículo 878 que la audiencia de conciliación demanda y excepciones al acto expondrá su demanda precisando los puntos petitorios y sus fundamentos, en esa misma audiencia el demandado contestará la demanda o poniendo sus excepciones y defensas debiendo retirarse el demandado a todos y cada uno de los hechos de la demanda ya sea afirmándolos o negándolos, pudiéndose referir a los hechos como el crea que tuvieron lugar o expresar que los ignora sino son propios.

De lo anterior podemos desprender que es precisamente en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones en donde se establecen la litis del juicio y en donde se determinan, de acuerdo con lo expresado en la demanda y en su contestación, a cual de las partes corresponde la carga probatoria.

Ahora bien a pesar de que la carga de las prueba es esencialmente una actividad de las partes en el proceso, es necesario precisar que la junta, tiene facultades para valerse de los medios de prueba que considere necesarios para encontrar la verdad, sin importarle quien haya tenido la carga de la prueba, dicha facultad deriva de los siguientes artículos de la ley federal del trabajo.

" Artículo 782. La junta podrá ordenar citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos, y en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

general, practicarlas diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiba los documentos u objetos de que se trate" (37)

"Artículo 886, en lo conducente, expresa en su segundo párrafo lo siguiente:"... cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.(38).

3.4 VALORACION DE PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL

La valoración de las pruebas es un tema de mucha importancia, ya que presenta el momento decisivo en el que el juzgador, valiéndose del estudio, análisis y apreciación de cada una de los medios las pruebas que le fueron aportados por las partes, resuelve el conflicto.

Atendiendo al criterio sustentado por diversos autores, la doctrina reconoce tres sistemas de valoración de las pruebas de los cuales son los siguientes:

a) Sistema de la prueba legal o tasada; consiste en que el valor probatorio que se va a otorgar a todos y cada uno de los medios de prueba se encuentran expresamente regulada en la ley, y en tal caso el juez debe sujetarse a lo estrictamente señalado por éste o la jurisprudencia sea cual fuere su criterio personal. En este sistema el legislador proporciona al juez reglas fijas con carácter general y tiene que juzgar en atención a éstas sobre su admisión y fuerza probatoria.

b) El sistema de la prueba libre; es aquel que sigue el principio del derecho procesal Laboral " los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe

(37), (38).- Ley Federal del Trabajo



guardada, y apreciando los hechos en conciencia" (artículo 841 de la ley Federal del trabajo, lo que significa que este sistema concede al juez la facultad de apreciar las pruebas sin traba o limitación, sino basándose en la libertad de apreciación y máxima de legislador le concede al juzgador un libre arbitrio para que valore las pruebas que le fueron rendidas.

El sistema de la libre apreciación de las pruebas, está basado en la circunstancia de que el juez al juzgar, se forma libremente su propia convicción acerca de la verdad de los hechos afirmados en el proceso, empleado para ello, la lógica, la experiencia y el conocimiento de la vida.

Ahora bien, hay que señalar que en este sistema se requiere que el juzgador al valorar la prueba motive el juicio en que le han permitido llegar a esas conclusiones, no pudiendo el juzgador valorar las pruebas a su capricho, sino basándose en una deducción que parta de datos fijados con certeza, en la que se haga notar su sentir personal, racional o en conciencia.

En relación con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, la exposición de motivos de las Reformas Procesales de mayo de 1980 señala lo siguiente:

" La apreciación de la prueba en conciencia" significa que al apreciarla no se haga con criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo hará el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio." (39)

c) Sistema mixto; es aquél que no obstante que la ley señala en qué forma se van a valor las pruebas, permite al juez cierta discrecionalidad para

(39).- MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Editorial Trillas, 2ª Edición Méx. 1989, página 136

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aplicar su criterio y valorarlas de acuerdo al convencimiento que éstas produzcan en su mente sin dejar actuar conforme a lo establecido en la ley.

Como ya lo hemos expresado, el derecho procesal mexicano del trabajo, se encuentra regido por el sistema libre de valoración de las pruebas, toda vez que no existen en él, normas expresas que establezcan el valor probatorio que se le deba otorgar a cada uno de los elementos de prueba que hayan rendido las partes y en función de ello, los tribunales laborales tienen que estar a lo establecido por la ley para poder resolver los conflictos puestos a su consideración, en especial a lo dispuestos por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece:

"Artículo 17: a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el art. 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad." (40)

(40).- Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV

LA CARGA DE LA PRUEBA DE LAS HORAS EXTRAS DENTRO DEL DERECHO LABORAL

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.1 JORNADA DE TRABAJO.

4.1.1 CONCEPTO

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".(41)

A este respecto, la doctrina ha insistido en que no se requiere que el trabajo determinado sino solo que esté a disposición del patrón y que durante su jornada esté subordinado a su autoridad o dirección para la ejecución de su trabajo; así aunque materialmente no labore, se considera todo ese tiempo como jornada de trabajo

4.1.2 CLASIFICACION

Las jornadas de trabajo que reconoce nuestra legislación laboral son

a) Jornada diurna; Con una duración de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales como máximo; está comprendida de las seis de la mañana a las ocho de la noche.

b) Jornadas nocturnas: Con una duración de siete horas diarias y cuarenta y dos horas semanales como máximo; queda comprendida de las ocho de la noche a las seis de la mañana.

c) Jornada mixta: es de siete horas y media diarias, comprendiendo parte de la diurna y parte de la nocturna, sin que ésta pueda exceder de tres horas y media y de cuarenta y cinco horas semanales como máximo.

(41).- Ley Federal del Trabajo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

d) Jornada extraordinaria: es originada por circunstancias especiales o extraordinarias y que, por ejemplo, pudieran estar basadas, en un interés económico por parte del patrón, o bien en la necesidad de dar cumplimiento a compromisos comerciales o técnicos; sin embargo, la prolongación de la jornada de trabajo se limita a tres horas diarias y tres veces a la semana como máximo.

Es importante hacer mención a que el pago de las horas de trabajo comprendidas en las jornadas extraordinarias, se pagaran en un ciento por ciento mas del salario que corresponda a las horas ordinarias del servicio a las primeras nueve horas, y el excedente de las nueve primeras, con un doscientos por ciento mas.

e) Jornada de emergencia: se establece en virtud de un siniestro, causa de fuerza mayor, desastre o riesgo inminente que ponga en peligro la vida de los trabajadores, del patrón o la existencia de la misma empresa; autorizando la ley que se prolongue la jornada ordinaria de trabajo por el tiempo indispensable para conjurar esos males o para evitarlos, pudiendo también darse el caso de que los trabajadores desempeñen diferentes trabajos a los que se les ha asignado en su contrato.

La filosofía del derecho del trabajo es que las prestaciones y derechos que establece a favor de los trabajadores, solo son mínimos y que pueden ser superadas por las disposiciones contractuales, de tal forma, la propia Ley Federal del Trabajo dispone que la duración de la jornada de trabajo deberá establecerse de común acuerdo entre el patrón y el trabajador, sin que exceda de los máximos legales; conjugándose así la voluntad y la libertad de las partes con la necesidad de cumplir con las disposiciones que la ley estipula, pues de establecerse una jornada mayor que la permitida por la ley, o una inhumana o excesiva por la índole del trabajo, la misma no producirá efecto legal alguno ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2 LA CARGA DE LA PRUEBA DE LAS HORAS EXTRAS EN EL PROCESO LABORAL

4.2.1 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Dentro de la legislación Laboral de 1970, en su articulado respectivo, no se señala a que parte de la contienda corresponde la carga de la prueba de la jornada de trabajo, ni hace una distribución de la carga probatoria de las condiciones de trabajo; por lo que podemos afirmar que en esta rama del derecho la actividad probatoria es esencialmente de las partes.

Al efecto se desecha el concepto de obligación de probar por el que tenga la carga de la prueba y el artículo 763 del Ordenamiento legal señalaba:

"Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad."(42)

Este precepto se desentiende de la norma rígida según la cual cada parte debe probar los hechos que alegue en su demanda o contestación, imponiendo la obligación de que se aporten los elementos probatorios de que dispongan las partes; en el mismo, el legislador precisa el objeto de las pruebas, ya que la carga de la prueba no supone pues, ningún derecho del adversario, sino un imperativo del propio interés de cada litigante, considerada como una circunstancia de riesgo en donde quien no pruebe los hechos que afirme, pierde la contienda jurídica.

Al no existir en esta ley artículo alguno que hiciera señalamiento expreso de la parte a quien corresponde la carga probatoria de la jornada de trabajo y del tiempo extra, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los tribunales Colegiados de Circuito, crearon una doctrina Jurisprudencial sobre el particular:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"HORAS EXTRAORDINARIAS: Cuando se reclama el pago de las horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que esta obligado a probar que las trabajo, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a que hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía, a fin de que se pueda computar su monto.

Pues como ha de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre ha de absolverse por falta de base para precisarlas".(43).

"HORAS EXTRAORDINARIAS: Si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, al mismo toca probar haber laborado en ellas, y si la Junta juzga deficiente la información testimonial, no causa agravio alguno, puesto que hace uso del derecho que le otorga el otorga el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (art. 775)".(44)

"HORAS EXTRAS. CARGA DE LA PRUEBA: Si la parte demandada no solo negó que el trabajador hubiera laborado con el horario que señala en su demanda de trabajo, sino que se ajusto a la jornada legal no contrajo obligación de especificar y mostrar cual era el horario de esa jornada legal, sino que al trabajador correspondió probar que presto sus servicios en exceso de esa jornada legal, de conformidad con la Jurisprudencia 87 de la compilación 1917-1965, según la cual si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, al mismo toco probar haberlas laborado".(45)

(42).- Ley Federal del Trabajo

(43), (44).- Jurisprudencia de la Cuarta Sala, Apéndice 1975, 5ª Parte Tesis 116 Pág. 121

(45).- Ejecutoria de la Cuarta Sala, Informe 1966, Pág. 26

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es importante mencionar que si bien es cierto que esta ley de 1970 no es clara y precisa en relación con la distribución de la carga probatoria que tienen las partes en el juicio, y en especial la de duración de la jornada de trabajo, en la misma, puede observarse una igualdad procesal, pues esta obligando a ambas partes a aportar los elementos probatorios de que disponían, repartiéndose en la practica las cargas procesales conforme a lo que establece el principio general del derecho: Quien afirma, debe probar.

4.2.2 A PARTIR DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

El decreto de reformas a la Ley federal del Trabajo de 1970, que entro en vigor el 1° de mayo de 1980, incluyo innovaciones procesales sustentadas en la tendencia del legislador por conformar la naturaleza social del derecho del trabajo y bajo el pretexto de que el trabajador "veía pasar la Justicia a la misma distancia que veía pasar las estrellas", las cámaras en forma apresurada, aprobaron las reformas a la parte procesal de la ley federal del trabajo, encontrando entre otras que el patrón tenga la carga de la prueba en la mas de las veces, esto con el fin de garantizar la igualdad y la equidad dentro del proceso, puesto que el propio legislador considero que es el patrón quien dispone de mejores elementos para el esclarecimiento de la verdad y dentro de su exposición de motivos establece: ".....Una modalidad mas del sistema participativo, en base a la franca colaboración de todos aquellos que intervienen en el juicio para lograr el esclarecimiento de la verdad....."(46)

Cabe destacar, que la iniciativa de reformas a la ley contemplaba aun la posibilidad de que el trabajador tuviera la carga probatoria sobre algunas cuestiones,

(46).- Miguel Canton Moller, Gaceta, Pág. 45



pero es la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la H. Cámara de Diputados quien en el estudio y análisis de la iniciativa de reformas, propone en su dictamen específicamente en: el capítulo correspondiente a las pruebas, que es el número XII, presenta reglas más concretas que las que actualmente tiene la ley, pero lo más importante es el contenido del artículo 784, donde se logra un mayor equilibrio entre las partes a base de dar debida protección a quien carece de elementos para acreditar sus derechos y obligar correlativamente a quien este en posibilidad de aportarlos para el esclarecimiento de la verdad. Para dar mayor precisión al artículo referido, la cámara dictaminadora propone sustituir los términos "Podrá eximir" por "eximirá" y "podrá requerir" por el de "requerirá".

De esta forma, el legislador impone la carga de la prueba de las condiciones de trabajo así como de determinados hechos o circunstancias constitutivas de las acciones deducidas por actor al patrón, adicionando la ley e incluyendo en ella el artículo 784 que a la letra establece.

"ARTICULO 784. La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esta en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuanto exista controversia sobre:

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;
- III.- Falta de asistencia del trabajador;
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado en los términos del artículo 37 fracción I, y 53 fracción III de esta ley;

VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII.- El contrato de trabajo;

VIII.- Duración de la jornada de trabajo;

IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;

X.- Disfrute y pagos de las vacaciones;

XI.- Pago de la prima dominical, vacacional y antigüedad;

XII.- Monto y pago del salario;

XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV.- Incorporación al Fondo Nacional de la Vivienda". (47)

La conclusión de este artículo a la ley, a todas luces constituye un detrimento en las posibilidades procesales del demandado para probar en juicio sus excepciones, pues si bien es cierto que en el artículo anteriormente citado le impone al patrón la obligación de probar la duración de la jornada de trabajo, también lo es que en el caso de que exista controversia sobre horas extras, los tribunales han

(47).- Ley Federal del Trabajo



impuesto al patrón la carga probatoria para demostrar que el trabajador no las laboró, o en su caso, que se le pago lo que por su puesto resulta ilógico y contrario a derecho, pues la ley es clara al establecer que la carga de la prueba con relación a la duración de la jornada de trabajo corresponde al patrón, más no la jornada extraordinaria; por lo que resulta evidente que existe una mala interpretación por parte de las por parte de los órganos jurisdiccionales al artículo 784 de la ley laboral, o dicho artículo necesita ser reformado, en el sentido de que se aclare que para el caso de que exista controversia sobre tiempo extraordinario, la carga de la prueba del mismo, correrá a cargo del trabajador.

4.2.3 CONSECUENCIAS DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

Después de las reformas procesales de mayo de 1980 a la ley federal del trabajo, en especial con la adición del artículo 784 a la misma, las autoridades laborales comenzaron a dictar laudos desfavorables a los patrones en el sentido de que no habían probado en juicio que el trabajador no laboró tiempo extra, pues dejaron de aplicarse las jurisprudencias que establecían que era el trabajador quien debía probar en juicio que había laborado tiempo extraordinario, y ello en razón de la tesis emitida por la Cuarta Sala, que a la letra establece:

“ HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS.-

La tesis jurisprudencial No.116, publicada en la Pág. 212 del Apéndice de Jur. De 1917 a 1975, que, en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley federal del trabajo de 1970, antes de las reformas procesales de 1980, pues dicha Jur. Se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria, pero no surte efecto alguno tratándose de juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

vigencia data del 1° de mayo del citado año, pues su artículo 784 establece que "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 obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador", y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicha cuando exista controversia sobre...(fracc. VIII).

"La duración de la jornada de trabajo" y por ende, si el patrón no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclamo."(48)

Entonces, a partir de los juicios ventilados a la luz de las reformas procesales de 1980, en donde comienzan los abusos de los trabajadores y en muchos casos ni siquiera de los trabajadores sino de sus abogados representantes quienes abusando de dichos criterios reclamaban cantidades exorbitantes por concepto de horas extras, y las arbitrariedades de las autoridades laborales y de los tribunales colegiados condenando a los patrones a pagarlas, sin tomar en cuenta los principios generales del derecho, que de conformidad con el artículo 17 de la propia ley federal del trabajo están obligados a considerar, y entre los que encontramos que: "EL QUE AFIRMA DEBE PROBAR", en virtud de que es imposible lógica y jurídicamente demostrar hechos negativos, como sería probar que un trabajador no laboró tiempo extra.

(48).- Informe de la Cuarta Sala, 1984, Tesis 11 Pág.. 14.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es innegable que dentro de la práctica común, se ha hecho una costumbre por parte de algunos abogados que apoderan a los trabajadores, el reclamar el pago de horas extras por todo el tiempo de la prestación del servicio, situación que resulta por demás absurda e ilógica, pues no es creíble que un trabajador labore horas extraordinarias, y que no obtenga su pago ni lo reclame, durante todo el tiempo de la prestación del servicio, y muy casual, que sólo recuerde reclamarlo hasta el momento en que presenta una demanda, sin embargo, resulta más absurdo aún que con una confesión expresa del trabajador se condene al patrón a pagar un tiempo extraordinario que aquel mismo reconoce no haber laborado. y como ejemplo exponemos los siguientes casos:

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL D.F.
JUNTA ESPECIAL NUMERO CINCO
EXP. NUM. 740/86
FLORES SOSA MONICA
VS.
HOTELERA DEL CENTRO, S.A.

En este caso la parte actora interpuso demanda contra la sociedad demandada citada al rubro en la que se reclamaba pago de indemnización constitucional, salarios caídos, prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones, horas extras, basando su reclamación en los hechos que hizo valer en su escrito inicial de demanda, por la supuesta rescisión de la relación de trabajo imputable al patrón.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Después de haberse llevado a cabo dicho juicio, la junta especial aludida dictó laudo en el que únicamente condenaba a la sociedad demandada al pago de las partes proporcionales de aguinaldo y vacaciones que le correspondieron por el último año de labores en que le correspondieron por el último año de labores en que prestó sus servicios para dicha sociedad, sentencia por demás correcta ya que efectivamente al haberse retirado la actora de su trabajo antes del término del año calendario estas prestaciones se le adeudaban.

Inconforme con tal determinación, la parte actora interpuso juicio de amparo ante el Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, mismo juicio que fue resuelto mediante ejecutoria del primero de septiembre de mil novecientos ochenta y nueve, en cuyo único punto resolutive estableció lo siguiente:

"UNICO.- Para el efecto precisado en el considerando cuarto de ésta ejecutoria, la Justicia de la Unión AMPARA Y PROTEGE a Mónica Flores Sosa en contra de los actos que reclamó de la Junta especial número cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., consistentes en el laudo del día..."

Basándose el Tribunal de cuenta para tal atropello en su considerando cuarto, de la ejecutoria referida y que a la letra dice:

"Para el efecto de que la responsable dicte un nuevo laudo en el que, sin perjuicio de los otros aspectos de la litis ya definidos, considere que la confesional de la actora no es la prueba idónea para probar la jornada de trabajo, controvertida por la demandada y resuelva lo que proceda en cuanto al pago de las horas reclamadas".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como consecuencia de ésta ejecutoria, la mencionada Junta condenó a la sociedad demandada al pago de 2,916 horas extras dobles y 1944 triples, mismas que arrojaron una cantidad estratosférica que debía pagar dicha sociedad.

Esta ejecutoria es por demás errónea y antijurídica además de carecer de fundamento legal alguno, pues como de todos es sabido, no solamente en materia laboral sino en todas las ramas del derecho, a la confesional se le ha

denominado como "LA REINA DE LAS PRUEBAS" máxime si se toma en cuenta que para el caso que nos ocupa la misma fue de manera expresa y para soportar lo sustentado, considero necesario el transcribir las posiciones que a éste respecto se le formularon a la actora en 'a audiencia de desahogo de pruebas señalada para tal efecto en el juicio principal:

...P4 Que iniciaba sus labores a las siete horas.- R.-sí.-P5.- Que concluía sus labores a las quince horas.- R Sí.-...P11.- Que siempre laboró jornada legal ordinaria durante la prestación de sus servicios.- Sí.-"

Errores como éste, nos hacen pensar que las autoridades del trabajo, tienen algún interés en resolver conflictos a favor de los trabajadores, porque no es posible pensar que lo anterior se deba a una falla humana de interpretación o algún criterio mal aplicado o mejor dicho mal entendido. Y lo peor aún es que ni ellos mismos se dan cuenta del error en que se encuentran porque piensan que ésta como muchas otras ejecutorias dictadas por ellos mismos son y se encuentran totalmente correctas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

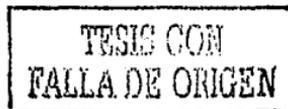
**JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL D.F.
JUNTA ESPECIAL NUMERO CINCO BIS
EXP. NÚM. 1472 / 91
FLORES SOSA MONICA
VS.
PROMOCIONES TURISTICAS ROJOJA,
S.A. DE C.V.**

Con fecha 08 de octubre de 1991, SALVADOR VIVAR AVILA, demando de PROMOCIONES TURISTICAS RAJOJA, S.A. DE C.V., indemnización constitucional, pago de salarios vencidos, pago de tiempo extra., pago de la prima de antigüedad, pago de las vacaciones y prima de las mismas, y pago de aguinaldo, basando su declaración en los hechos que hizo valer en su escrito inicial de demanda, la cual fue radicada ante la Junta Especial No. Cinco Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.

La Junta dio entrada a la demanda, emplazó a las partes para la audiencia de ley, en la cual la demandada dio contestación a la demanda, oponiendo sus excepciones y defensas, las partes ofrecieron sus pruebas y una vez desahogadas, se turnó el expediente al auxiliar dictaminador para que emitiera su proyecto de resolución correspondiente.

Con fecha 31 de marzo de 1993, la junta dictó laudo, en el cual se condeno a la sociedad demandada al pago de las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo que le correspondían al trabajador, y como era de esperarse se le absolvió de todas y cada una de las demás prestaciones.

Inconforme con el laudo emitido, la parte actora interpuso juicio de amparo ante el Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de



Trabajo y que fue resuelto mediante ejecutoria de fecha 23 de agosto de 1993, en cuyo único punto resolutive estableció lo siguiente:

"UNICO.- Para el efecto precisado en la parte final del considerando IV de esta Ejecutoria, la JUSTICIA DE LA UNIÓN AMPARA Y PROTEGE A SALVADOR VIVAR AVILA contra actos de la Junta Especial No. Cinco Bis de l Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., que hizo consistir en el laudo dictado el 31 de marzo de 1993....."

Este tribunal, basa su ejecutoria en el considerando que a la letra establece:

"Para efecto de que la junta dicte un nuevo laudo en el que, sin perjuicio de los otros aspectos de la litis ya resueltos en definitiva, consideré que la empresa demandada no acreditó, como le correspondía, el horario que controvertió, por lo que debió tener por cierto el afirmado por el actor y en función de ello resuelva lo que al respecto proceda.

Como consecuencia de esta ejecutoria, la junta dictó un nuevo laudo en el que en su segundo resolutive condena a la sociedad demandada al pago de N\$ 26,538.46 por concepto de horas extras.

Es indudable, que el tribunal al dictar esta ejecutoria, no apreció los hechos en conciencia, y mucho menos hace un estudio correcto de las pruebas ofrecidas por la demandada, pues considera que las nominas, no son el medio idóneo para acreditar la jornada de trabajo, y que por ello la parte demandada no probó el horario del actor, haciendo valer que con la prueba de inspección la empresa no acreditó que el horario del actor era de las siete a las quince horas, y estableciendo que tal probanza carecía de eficiencia probatoria ya que el actuario asentó: "....

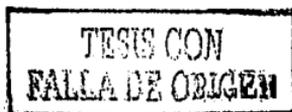
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Por lo que respecta a la nomina de fechas antes mencionadas aparece en el renglón correspondiente al C. SALVADOR VIVAR AVILA, la letra E con el número 7.00 y la letra S con el número 15:00 en todas y cada una, asimismo apareciendo en las columnas correspondientes a este renglón una firma ilegible, y una huella digital también ilegible... por lo que respeta al renglón del C: SALVADOR VIVAR AVILA, en la columna correspondiente al viernes 4 aparece una letra E con el número 7:00 y la letra S con el número 15:00....."

Cabe hacer notar, que no obstante que de las pruebas periciales ofrecidas por las partes, se demostró que las firmas que se encontraban en el renglón correspondiente al actor, fueron puestas por su puño y letra, desistiéndose además de la objeción hecha a la huella dactilar que también aparecía en el renglón de SALVADOR VIVAR AVILA.

Con lo anterior, es evidente, que el tribunal jamás tomó en cuenta la presuncional legal y humana, pues estimó que las iniciales E y S no eran suficientes para acreditar que el actor entraba a la hora que la demandada firmó y que saliera a la hora que señaló, pues como es posible que un trabajador firme y estampe su huella digital en un documento que contiene una jornada de trabajo y el pago de las prestaciones que le correspondieron, y que ello no signifique su entera conformidad.

Con los casos prácticos anteriormente descritos, se demuestra que aún cuando ya existen criterios que comienzan a ser adoptados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, como es el que sostiene que para condenar al pago de las horas extras reclamadas, no basta el hecho de que el trabajador únicamente señale las horas de entrada y salida pues tal señalamiento, exclusivamente y en el mejor de los casos, probaría vagamente tales



extremos, pero no que estuviera durante ese lapso a disposición del patrón y menos que fuera por orden de éste, además debe acreditarse que el patrón quedó en mora al no dar cumplimiento al requerimiento de pago, independientemente que la presunción humana a conciencia de la junta y a verdad sabida, opera en perjuicio del actor, pues resulta ilógico que un trabajador labore jornada extraordinaria y no obtenga su pago ni lo reclame; durante todo el tiempo de la prestación de servicios y muy circunstancial que sólo recuerde hacerlo en el momento en que interpone una demanda; así como también jurisprudencias en las que nuevamente se ésta imponiendo al trabajador la carga de la prueba de la jornada extraordinaria, en la mayor parte de los juicios, tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los Tribunales, siguen condenando a los patrones al pago de la misma, pues consideran que las tarjetas de asistencia, son el medio idóneo para acreditar tanto al jornada de trabajo como el tiempo extraordinario, situación que resulta contraria a derecho, pues si bien es cierto que el artículo 804 de la ley laboral establece que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio ciertos documentos, en ningún momento establece que entre ellos deba llevarse tarjetas de asistencia, sino simplemente hace alusión a "controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo".

Por lo tanto, se está dando al patrón la opción de llevar el control de asistencia en cualquier documento, como puede ser el propio recibo de pago de salarios, o la lista de raya; ahora bien, existen algunas empresas que en el contrato individual de trabajo que celebran con el trabajador, establecen dentro del mismo la duración de la jornada de trabajo, y en una cláusula especial la situación de que para el caso de que el trabajador labore tiempo extra, deberá ser autorizado previamente y por escrito por el patrón.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es importante mencionar que a pesar de lo anteriormente señalado, los tribunales colegiados han comenzado a adoptar los criterios hechos valer por los demandados a quienes se les han reclamado el pago de tiempo extra, apreciando los hechos en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, por lo que han emitido jurisprudencias en el sentido que sea el trabajador quien pruebe haber laborado ese tiempo extra que reclama, y entre las que encontramos las siguientes:

"HORAS EXTRAS. CASOS EN QUE NO PROCEDE EXIGIR SU PAGO.-Cuando conforme al contrato de trabajo para laborar tiempo extraordinario es necesario que el patrón lo solicite o se requiera su autorización, el trabajador para reclamar su pago debe demostrar tales hechos, pues de lo contrario su exigencia resulta improcedente"(49)

" HORAS EXTRAS, CUANDO LA ACCIÓN RELATIVA SE APOYA EN HECHOS DE IMPOSIBLE REPARACIÓN ES IMPROCEDENTE EL PAGO DE.- La acción de pago de horas extras que resultan de trabajar veinticuatro horas al día, durante un período prolongado, como lo sería el último año de servicios, resulta improcedente, por cuanto se apoya en hechos que racionalmente no es factible, estimar acontecimientos durante ese término, por virtud de ser humanamente imposible que una persona, en condiciones normales, subsista sin dormir y se encuentre en constante actividad laboral durante tal lapso, de ahí que si el ejercicio de la acción de que se trata se apoya en hechos de realización inverosímil, la misma es improcedente y la junta se encuentra impedida para condenar puesto que conforme al artículo

(49).- Jurisprudencia del Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Pág.. 111

841 de la ley de la Materia, debe resolver el conflicto planteado a verdad sabida y buena fe guardada con independencia de que la patronal se hubiera o no excepcionado y hubiese o no probado que el trabajador solo laboraba la jornada legal".(50)

"HORAS EXTRAORDINARIAS, APRECIACION EN CONCIENCIA POR LAS JUNTAS.- Es verdad que a la parte demandada la corresponde probar la duración de la jornada de trabajo; sin embargo, la junta al absolver del pago de tiempo extraordinario que se demandó lo hizo correctamente y apreciando libremente esa cuestión, pues estimó que no era creíbles que el actor trabajara diariamente jornada extraordinaria, sin que se le retribuyera lo cual constituye las simples apreciaciones que llevan los hechos a la conciencia de los integrantes de las propias juntas".(51)

"TIEMPO EXTRAORDINARIO, CARGA DE LAPRUEBA.- Corresponde al trabajador acreditar que recibió instrucciones por escrito para laborar tiempo extra, cuando el contrato colectivo de trabajo así lo establezca".(52)

Así mismo, se denunció ya una contradicción de tesis que resulta de suma importancia, y que a la letra establece:

" HORAS EXTRAS, RECLAMACIONES INVEROSIMILES.- de acuerdo con el artículo 784 fracción VIII de la ley federal del trabajo y la jurisprudencia

(50).-Jurisprudencia del Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito, op. Cit. Pág. 31

(51).- Jurisprudencia del Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, op. Cit. Pág. 77

(52).- Jurisprudencia del Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, op. Cit. Pág. 31

de esta sala la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello de manera que si no demuestra que solo se trabajo la jornada legal deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles las Juntas deben en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto, si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el período en que se prolongo permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, por que se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable las juntas, pueden validamente apartar del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberá fundar y motivar tales consideraciones".(53)

(53).- Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, op. Cit. Pág. 19.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien, de las anteriores Jurisprudencias, podemos encontrar diversos criterios que son de alguna forma afines a la intención de esta investigación, por lo que con apoyo en ellas, y basándome en mi criterio y experiencia profesional me permitiré realizar una propuesta tendiente a regular el aspecto de la carga de la prueba de las horas extras reclamadas en Juicio, pues considero totalmente injusto, de acuerdo a las razones que han quedado plasmadas con anterioridad, que éste hecho deba ser acreditado por el patrón.

Es importante hacer mención que dentro de la practica profesional, he podido percatarme de que casos como los narrados anteriormente y otros innumerables, han provocado que empresas de todos tamaños, que han sido condenadas al pago de cuantiosas sumas por concepto de tiempo extraordinario, hayan tenido que terminar con una fuente de trabajo, cerrando y/o desapareciendo sin ni siquiera haber cubierto el monto de la condena, lo que desde luego se contrapone con la naturaleza propia de la ley laboral, pues al intentar beneficiar injustamente a un trabajador, se perjudica a la sociedad en general, al contribuir al gran desempleo que existe en el país, en lugar de ayudar a quienes buscan una estabilidad en el empleo.

Es oportuno hacer notar, que a pesar de que el artículo 784 de la ley federal del trabajo, y de donde prácticamente surge el tema que se esta tratando, resulta notoriamente proteccionista de la clase trabajadora, es entendible que el espíritu del legislador en cuanto a que es el patrón quien esta en posibilidad de tener determinada documentación, con la cual acreditar en juicio ciertos extremos; sin embargo, dicha circunstancia no implica que las documentales, constituyan el único medio para acreditar el horario de labores.

Por otro lado, y a manera de propuesta para así poder ir concluyendo este trabajo, considero necesario hacer énfasis en la gran laguna que se

TESIS COM
FALLA DE ORIGEN

presenta en la fracción VIII del citado artículo 784, al establecer en ella únicamente "Duración de la Jornada de Trabajo", pues una opción para este problema sería el señalar específicamente "**Duración de la Jornada Ordinaria de Trabajo**", la cual, como ya ha quedado señalado con anterioridad, consistiría en ocho horas para la diurna, siete y media horas para la mixta y siete para la nocturna; por lo tanto, considero que una opción favorable para ambos sectores (Capital y Trabajo), consistiría precisamente en reformar el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VIII, y adicionarle la palabra "**ordinaria**" a fin de que se pueda leer: "**...VIII.- Duración de la Jornada Ordinaria de Trabajo...**", aun cuando dicho precepto, sin considerar la propuesta, en ningún momento establece como carga probatoria del patrón acreditar que el trabajador no laboró tiempo extra, sin embargo con ella se evitarían falsas interpretaciones al mismo y se llenaría la laguna existente.

Tomando en cuenta la equidad que debe prevalecer en todas las leyes, se hace necesario que la ley federal del Trabajo, contenga un precepto en el que se establezcan expresamente las cargas probatorias que deben quedar a cargo del trabajador, entre las cuales, desde luego, deberá incluirse la del trabajo de tiempo extraordinario, así, tanto trabajador como patrón, cuentan con la obligación de probar en juicio sus respectivas afirmaciones, pues resulta imposible encontrar un medio de prueba con el cual acreditar que un trabajador no labora horas extras, a diferencia de sí poder acreditar la jornada ordinaria de trabajo de un empleado.

En tal virtud, dicho precepto legal, deberá de ser insertado en la Ley Federal del Trabajo, particularmente en el **Capítulo XII DE LAS PRUEBAS**,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sección Primera, REGLAS GENERALES y que a la letra diga: Artículo 784 bis. Corresponderá al patrón, acreditar el horario ordinario de labores del trabajador y a este el extraordinario cuando afirme haberlo laborado.

La laguna que presenta la ley Federal del Trabajo en relación ala carga de la prueba de las horas extras, es palpable, por lo tanto las propuestas para su regularización serian totalmente benéficas, y aplicables a fin de que las partes dentro del proceso obtengan resultados satisfactorios y equitativos.

Por todo lo anterior y ha raíz de tantos problemas sociales y económicos por los que atraviesa el país es una necesidad inminente el que los legisladores consideren los espacios oscuros y/o lagunas que presenta nuestra actual Ley Federal del Trabajo, tan importantes y trascendentes como el que se trata en esta investigación, esto con el fin de motivar tanto la inversión nacional como la extranjera para lograr la formación de más y mejores empresas que traerán como consecuencia el incremento tan esperado en las fuentes de trabajo, pero esto únicamente podrá ser posible cuando en el país exista una completa seguridad jurídica en materia laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

Para precisar lo comentado en el cuerpo de la presente tesis es preciso que se lleguen a las siguientes conclusiones.

PRIMERA.- La prueba dentro del proceso laboral, como dentro de cualquier otro, es el único instrumento por medio del cual se demuestra tener la razón sobre lo argumentado en juicio y respecto de la controversia suscitada en el mismo, siendo este el más eficaz para que el juzgador conozca la verdad sobre los hechos controvertidos.

SEGUNDA.- Como consecuencia de todo lo expuesto, se puede decir que se están buscando los medios para suplir las lagunas que contiene el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, basándose en jurisprudencias emitidas por la suprema corte de justicia de la nación, pero esto no es ni será suficiente, ya que de la tesis del precepto legal mencionado, no hay fundamento legal que obligue al trabajador a probar lo que según su dicho es la verdad, por lo que un patrón esta a espera del criterio que tenga a bien adoptar la junta de conciliación y arbitraje, quien deberá ser imparcial en su laudo de acuerdo a lo establecido en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo

TERCERA.- Juzgo necesario que al contenido del artículo 784 en su fracción VIII, le sea adicionada la palabra "ordinaria", con el fin de que el contenido sea: "**Duración de la jornada ordinaria de trabajo**", buscando con esto que la obligación del patrón sea única y exclusivamente la de probar la duración ordinaria de la jornada de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el

CUARTA.- Asimismo, resultaría adecuado insertar en la Ley Federal del Trabajo, particularmente en el **Capítulo XII DE LAS PRUEBAS**, Sección Primera, **REGLAS GENERALES** y que a la letra diga: **Artículo 784 bis. Corresponderá al patrón, acreditar el horario ordinario de labores del trabajador y a este el extraordinario cuando afirme haberlo laborado.**

QUINTA.- El desarrollar este tema de tesis, para mí es de suma importancia, toda vez que la práctica en la que me desenvuelvo, así como del análisis del trabajo que hemos desarrollado me permite advertir, que en repetidas ocasiones resulta sumamente perjudicado aquel patrón que por falta de medios económicos no se hace allegar de un buen abogado que de manera correcta defienda sus intereses, consiguiendo con esto que en muchas de las veces resulte afectado en su patrimonio por no haber tenido los elementos de prueba que la ley establece como obligación para el patrón, dando como resultado que pequeños negocios como por ejemplo una miscelánea, papelería, etc., muchas veces negocios y patrimonio familiar, se vean desvanecidos de la noche a la mañana, dejando claro también que no son, si quiera, los trabajadores quienes reclaman el pago de las horas extras; sino que somos los abogados postulantes quienes abusamos del proteccionismo que envuelve a los trabajadores por parte de la Ley Federal del Trabajo puesto que los mismos "micro patrones" no llevan controles de asistencia como si se tratara de una empresa correctamente constituida y con un gran número de trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. **BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL**, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, 3ª Edición, México 1997.
2. **BORRELL NAVARRO MIGUEL**, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista S. A de C. V., 5ª Edición, México 1996.
3. **BRISÑO RUIZ ALBERTO**, Derecho del Trabajo, Editorial Harla, México 1997.
4. **CAVAZOS FLORES BALTAZAR**, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, 1ª Reimpresión, México 1994.
5. **CASTORENA JESUS**, Manual de Derecho Obrero, Composición tipográfica para offset "ALE" 6ª Edición, México, 1984.
6. **CORDOBA ROMERO FRANCISCO**, Derecho Procesal del Trabajo, Practica Forense Laboral, Editorial Cardenas, 2ª Reimpresión, México 1996.
7. **DE BUEN L. NESTOR**, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., 9ª Edición, México 1994.
8. **DE BUEN L. NESTOR**, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., 3ª Edición, México 1996.
9. **DE LA CUEVA MARIO**, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 17ª Edición, México 1999.

TESIS CON
VALLA DE ORIGEN

10. **DIAZ LEÓN MARCO ANTONIO**, La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México 1990.
11. **GUERRERO EUQUERIO**, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., 8ª Edición, México 1994.
12. **PALLARES EDUARDO**, Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, 23ª Edición, México 1997.
13. **PORRAS ARMANDO Y LOPEZ**, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 3ª Edición, México, 1975.
14. **SAMORADA TAMAYO MA. CRISTINA**, Brebario Popular del Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Porrúa, S. A., 2ª Edición, México 1958.
15. **TENA ZUCK RAFAEL**, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, 4ª Edición, México 1997.
16. **TRUEBA URBINA ALBERTO**, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 5ª Edición, México 1980.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACION

1. **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, Editorial Porrúa, S. A., 96ª Edición, México 1992.
2. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Editorial Porrúa, S. A., 78ª Edición, México 1996.
3. **LEY DEL SEGURO SOCIAL**, Editorial Sista, S.A. de C.V., Última Edición, México 2002.
4. **LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**, Editorial Sista, S.A. de C.V., Última Edición, México 2001.
5. **LEY DE AMPARO**, Editorial Sista, S.A. de C.V., Última Edición, México 2002.
6. **JURISPRUDENCIAS LABORALES**, Suprema Corte de Justicia de la Nación, CDROOM, 11ª Versión, México 2001,

TESIS
FALLA DE ORIGEN