



308409  
27  
UNIVERSIDAD LATINA, S.C.

INCORPORADA A LA U.N.A.M.  
ESCUELA DE DERECHO

"ANALISIS TEORICO-PRACTICO DE LA INVERSION DE LA  
CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL"

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
HAZAS TAPIA, MONICA OLIVIA

ASESOR: LIC. MARIA DEL ROSARIO RAMIREZ CASTRO



MEXICO, D. F.

AGOSTO 2003

A



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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



**UNIVERSIDAD LATINA, S.C.**  
INCORPORADA A LA U.N.A.M.



*Coyoacán México, 20 de Agosto de 2003*

C. DIRECTOR GENERAL DE REVALIDACIÓN  
INCORPORACIÓN Y DE ESTUDIOS, UNAM  
P R E S E N T E:

La C. HAZAS TAPIA MONICA OLIVIA ha elaborado la tesis profesional titulada "Análisis teórico-práctico de la inversión de la carga de la prueba en Materia Laboral" bajo la dirección de la Lic. MARIA DEL ROSARIO RAMÍREZ CASTRO, para obtener el Título de Licenciado en Derecho.

La alumna ha concluido la tesis de referencia, misma que llena a mi juicio los requisitos marcados en la Legislación Universitaria y en la normatividad escolar de la Universidad Latina para las tesis profesionales, por lo que otorgo la aprobación correspondiente para todos los efectos académicos correspondientes.

ATENTAMENTE  
"LUX VIA SAPIENTIAS"

  
LIC. SANDRA LUZ HERNÁNDEZ ESTÉVEZ  
DIRECTORA TÉCNICA DE LA  
LICENCIATURA EN DERECHO.  
CAMPUS SUR



B

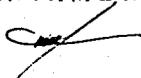
**UNIVERSIDAD LATINA S.C.  
ESCUELA DE DERECHO**

**Lic. Sandra Luz Hernández Estévez  
Directora Técnica  
P R E S E N T E**

Por medio de la presente, me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que la alumna **MÓNICA OLIVIA HAZAS TAPIA**, egresada de la **Universidad Latina, S.C. Campus Sur**, como alumna regular, con número de cuenta **89607224-4**, que curso en esta Institucion la Licenciatura en Derecho, solicito la asesoria de la suscrita para que supervisara su trabajo de tesis titulado **"Análisis teórico-práctico de la inversión de la carga de la prueba en materia laboral"**.

De igual manera, manifiesto que ya se ha concluido este trabajo de tesis, por lo que solicito a usted se sirva revisar el presente trabajo de tesis y otorgar su voto de calidad al mismo, de cumplir este con todas las normas establecidas por el Manual de Titulación para la Licenciatura en Derecho

**A T E N T A M E N T E**



**Lic. María del Rosario Ramirez Castro**



A mi Abuelita Alicia

Muchas gracias por haberme apoyado  
siempre en todos los aspectos.

Al Lic. Victor López Esquivel ↓

Gracias por haberme enseñado todo lo que sé y  
por haber estado en los momentos difíciles.

A la Lic. Maria del Rosario Ramirez Castro

Gracias por su paciencia, por sus atenciones,  
por su enseñanza y sobre todo por haberme escuchado.

Al Arq. Alejandro Romero Espinosa, en especial  
a ti quiero agradecerte por todo tu amor, tu paciencia  
y por todo el apoyo que me has brindado en  
todo este tiempo juntos.  
Te quiero mucho.



## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por haberme dado otra  
oportunidad en la vida.

A Cristina, la mejor madre del mundo. Gracias por  
todo tu amor, sabiduría, esfuerzo y sobre todo tu  
dedicatoria para enseñarme a ser una profesionalista y  
una gran mujer.

A Gilberto, mi padre,  
por su amor.

A mis hermanos Cristina, Erika y Alex, gracias por  
estar conmigo cuando más los he necesitado y  
sobre todo a Titis, por darme la fortaleza  
que necesito.



## ÍNDICE

### ANÁLISIS TEÓRICO-PRÁCTICO DE LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

#### INTRODUCCIÓN

#### CAPÍTULO I

##### LA ACCIÓN

1.1	CONCEPTO -----	1
1.2	LA ACCIÓN EN MATERIA CIVIL -----	9
1.3	CLASIFICACIÓN DE LAS ACCIONES CIVILES -----	13
1.4	LA ACCIÓN EN MATERIA LABORAL -----	16
1.5	CLASIFICACIÓN DE LAS ACCIONES LABORALES -----	19
1.6	ANÁLISIS DE LAS ACCIONES LABORALES -----	23

#### CAPÍTULO II

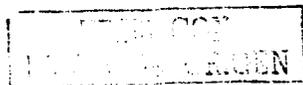
##### LAS EXCEPCIONES Y DEFENSAS

2.1	CONCEPTO Y EVOLUCIÓN -----	40
2.2	EXCEPCIONES Y DEFENSAS -----	44
2.3	CLASIFICACIÓN DE LAS EXCEPCIONES -----	48
2.4	LA EXCEPCIÓN EN MATERIA LABORAL -----	50
2.5	CLASIFICACIÓN DE LAS EXCEPCIONES EN MATERIA LABORAL -----	54
2.6	ANÁLISIS DE LAS EXCEPCIONES LABORALES -----	57

#### CAPÍTULO III

##### FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

3.1	FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL -----	66
3.2	CONCEPTOS GENERALES DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO -----	74
3.3	RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN -----	84
3.4	RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR -----	89



## CAPÍTULO IV

### EL DESPIDO

4.1	CONCEPTO -----	90
4.2	CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN -----	103
4.3	LAS ACCIONES QUE DERIVAN DEL DESPIDO -----	108

## CAPÍTULO V

### LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

5.1	LAS CARGAS PROBATORIAS -----	113
5.2	TEORÍA GENERAL DE LA PRUEBA -----	119
5.3	CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS -----	121
5.4	LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL -----	124
5.5	LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA -----	130
5.6	CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN -----	130

	CONCLUSIONES -----	136
--	--------------------	-----

	BIBLIOGRAFÍA -----	139
--	--------------------	-----



## INTRODUCCIÓN

El trabajo es una expresión natural del hombre, que nació con el hombre mismo, ya que éste para poder subsistir tuvo que aprender a cultivar el campo y domesticar animales.

El derecho del trabajo nace con la movilización creciente de los hombres que laboraban en las fábricas en el siglo XIX, puesto que bajo el sistema del liberalismo económico eran objeto de injusticias, además de que laboraban jornadas inhumanas y con graves riesgos para su salud.

En nuestro país, el artículo 123 Constitucional regula las relaciones entre los trabajadores y sus patrones, siendo nuestra Constitución la primera en el mundo que elevó y reguló en la Constitución Política del país, los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores, pero además vino a dignificar y reivindicar a la clase trabajadora.

El desarrollo de la tecnología, el avance de la cultura, los cambios económicos y la política comercial de la globalización, han producido una nueva realidad en muchos ordenes de la vida social, de la cual no se escapa el derecho Laboral Mexicano.

Decíamos que las relaciones entre trabajadores y patrones deben caminar armónicamente, siguiendo los lineamientos establecidos en el artículo 123 Constitucional y las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, así como otras leyes y reglamentos que tienen que ver con la seguridad social; sin embargo, esa armonía se rompe en ocasiones, debido a la conducta de alguno de los sujetos de la relación, ya sea el trabajador o el patrón, y es ahí donde se hace necesaria la intervención de los Tribunales de Trabajo para resolver los conflictos que se les plantea.

Respecto a que la armonía se rompe cuando alguno de los sujetos no se apega o viola las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y el caso más común es el derivado del despido de un trabajador. Entre otros aspectos, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, señala cuáles son las causales por las cuales pueden rescindirse justificadamente la relación de



44

trabajo sin responsabilidad para el patrón, pero también es cierto que en ocasiones los patrones despiden injustificadamente a los trabajadores de su empleo.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en concordancia con la Ley Federal del Trabajo, consagran dos tipos de acciones a favor del trabajador despedido: la del cumplimiento del contrato individual de trabajo y como consecuencia de ello la reinstalación del trabajador en su empleo y la acción de pago de indemnización de tres meses de salario.

Es común que el trabajador despedido reclame el pago de la indemnización, por lo que los patrones al dar contestación a la demanda, niegan haber despedido al trabajador, ofreciéndole que regrese a laborar, lo que ocasiona que se operen cambios substanciales en el proceso. Referente a las cargas probatorias, pues planteada la litis en esos términos corresponderá al trabajador probar que efectivamente fue despedido de su trabajo.

En este trabajo se analizará el mecanismo de la negativa del despido, el ofrecimiento de trabajo que se le hace al actor en el juicio y como opera la inversión de la carga de la prueba.

Además se plantea la necesidad de un cambio en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados sobre este particular, a efecto de que sólo opera la inversión de la carga probatoria cuando se le ofrezca al trabajador que regrese al desempeño de sus labores en los mismos términos y condiciones en que venía desarrollando su trabajo, reconociéndole su categoría o puesto de trabajo, salario, horario y demás condiciones generales y particulares de trabajo, ya que de no ser así se seguirá prestando al abuso por parte de los patrones para despedir injustificadamente a sus empleados, y después ante la demanda de éstos, y con el objeto de liberarse de la carga de la prueba, ofrecerles que regresen a su trabajo con menoscabo de las condiciones de trabajo.

Para efectos de comprensión de esta tesis, y por ser elementos necesarios al tema principal de la misma, se analizará lo que es la acción, las excepciones y defensas, las formas de



terminación de las relaciones de trabajo, de manera particular el hecho del despido, para llegar a las cargas probatorias, así como la inversión de la carga de la prueba.

Así mismo, a fin de sustentar el tema a tratar en este trabajo, se analizarán situaciones reales que se han dado en juicios que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formulando la crítica respectiva.

TEMA CON  
FALDA DE ORIGEN

## CAPITULO I. LA ACCIÓN

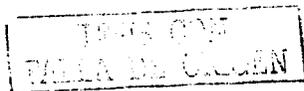
### 1.1. - CONCEPTO.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al igual que la mayoría de las Constituciones de los países civilizados, en su artículo 17 señala que ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho, ya que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por Tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las Leyes.

De lo anterior se desprende que la Constitución prohíbe la venganza y la autodefensa, señalando que existirán Tribunales para resolver los conflictos que se les planteen. En ese orden de ideas, cuando el individuo considera que le ha sido violado un derecho, tiene la facultad de acudir a esos tribunales a efecto de que se le respete o subsane el derecho violado. A esa facultad que tiene el individuo de acudir al tribunal es lo que se conoce como el derecho de acción.

Sobre el tema de la acción han sido muy variadas las opiniones de los tratadistas, y así encontramos el criterio tradicional que considera a la acción como un elemento del derecho; o sea, el derecho mismo en ejercicio. Aquí la acción se considera como un derecho privado que se encuentra estrechamente vinculado al derecho que se hacía valer en juicio, era el derecho subjetivo contemplado en su estado dinámico, de acuerdo a este criterio el sujeto pasivo de la acción era el deudor de la obligación y no el Estado; el objeto que se perseguía era la prestación que se exigía del demandado y no el solicitar la actividad del órgano jurisdiccional.

El criterio moderno sobre la acción, concibe a ésta como un Instituto Procesal e independiente del derecho material, esto es, que es un derecho autónomo y diferente del subjetivo, que se pretende hacer valer en el juicio. Para los autores de esta corriente, el sujeto pasivo no es el demandado, sino el Estado quien debe administrar justicia, y por tanto la acción procesal tiene por objeto el provocar la actividad del tribunal para alcanzar una sentencia que le sea favorable.



En mi opinión, es el criterio moderno sobre la acción el correcto, debiendo separarse la acción como un derecho procesal y el derecho que ha sido violado, pues de no ser así no se explicaría el que una persona acuda ante el Tribunal, presentando una demanda por un supuesto derecho que le corresponde, aunque no sea así, pues el simple ejercicio de la acción incita a que el Tribunal conozca de su pretensión.

El concepto tradicional de la acción, que confundía la acción con la pretensión ha sido superada por la Doctrina Procesal moderna; sin embargo, algunos autores como Coviello, dice que la doctrina tradicional parece remozada y con nuevos bríos pretendiendo revivir la doctrina clásica.

Este autor, que define la acción como la facultad de invocar la autoridad del Estado para la defensa de un derecho, distingue entre su aspecto potencial y su aspecto dinámico, y no obstante reconocer que en el segundo destaca con tanta claridad que parece tener vida propia, rechaza la tesis de la autonomía de la acción, a la que considera como una simple función del derecho subjetivo.

En Alemania, Binder produjo en su libro "Proceso y Derecho (Prozess und Recht, Leipzig, 1927)" y al que Alcalá Zamora y Castillo ha calificado como "El más poderoso intento reivindicatorio del Klaaagerecht (diritto di agiere, como han traducido los italianos derecho de obrar, como han subtraducido al castellano, cuando tan sencillo habría sido decir derecho de accionar) para el derecho privado, hasta el punto de que el autor estima que el derecho procesal debe reducirse a la doctrina de la relación jurídica, a la forma y marcha del procedimiento y los presupuestos procesales de la sentencia", pero sin ningún resultado positivo.

En la elaboración de un nuevo concepto de acción, arranca del estudio de Windeheid sobre la acción romana y su polémica con Teodoro Muther, que contribuyeron a la diferenciación entre el derecho a la prestación en su dirección personal y el derecho de acción, como el derecho autónomo encaminado a la realización de la ley por la vía del proceso.

TERMINADO  
FALLA DE CUMAN

Windeheid sostenía la identidad de la acción romana con el derecho subjetivo. Muther, por su parte, señala el derecho de acción como independiente del derecho subjetivo mismo (derecho concreto de acción), ya que quien tiene un derecho insatisfecho tiene también el derecho de obtener una sentencia favorable; esto es el derecho de acción independiente del derecho subjetivo, pero condicionado a la existencia de éste último.

Muther consideraba la acción, como un derecho subjetivo público, que corresponde a quien asiste la razón para que el Estado le conceda la tutela jurídica mediante sentencia favorable.

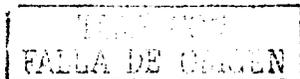
Este derecho público subjetivo tiene por presupuesto un derecho privado y su violación. "El derecho de obrar es diferente del derecho privado lesionado".<sup>1</sup>

Adolfo Wach, en su Manual de Derecho Procesal Civil (1885), desarrolló este concepto de Muther, considerando la acción como un derecho que se dirige, al mismo tiempo, contra el Estado y contra el adversario, como un derecho público al juicio y a la sentencia. Wach desarrolló la tesis de un derecho a la tutela jurídica, dirigido contra el Estado para que la conceda y contra el adversario para que la soporte. Así mismo, este derecho a la tutela jurídica, pertenece al derecho público y, al procesal compete la regulación del interés jurídico de obrar<sup>2</sup>

Chiovenda define, magistralmente, a la acción como el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la Ley. La acción, dice, es un poder que corresponde frente al adversario respecto al cual se produce el efecto jurídico de la actuación de la ley. El adversario no está obligado a nada frente a este poder, está simplemente sujeto a él. Se trata de un derecho potestativo, es decir, de aquellos que contienen una facultad, garantizada por la ley, de producir efectos jurídicos con relación a un tercero, que ha de sufrírselos necesariamente, sin que exista para ello, obligación contractual de ningún otro género.

<sup>1</sup> Pina, Rafael de y Castillo Larrañaga, José. *Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 149.

<sup>2</sup> *Ibidem*, Pág. 149



Afirma Chioventa que la acción se agota con su ejercicio, sin que el adversario pueda hacer nada para impedirlo ni para satisfacerla. Tiene la naturaleza privada o pública, según que la voluntad de la ley de la cual procede la actuación tenga una u otra naturaleza.

Este concepto de Chioventa deja muy claro lo que es la acción procesal, pues es un derecho subjetivo que tiene el individuo para acudir al Tribunal demandando a otra persona, y ésta última no esta en facultad ni de impedir ni de satisfacer el derecho procesal de acción que le corresponde al primero.

La autonomía de la acción se manifiesta más que evidente en los casos en que la acción se encamina a obtener un bien que no puede ser prestado por ningún obligado, sino que únicamente puede conseguirse en el proceso. La acción, escribe Chioventa, es un bien y un derecho autónomo y nace, generalmente, del hecho de que quien debía conformarse con una norma garantizadora de un bien de la vida, ha transgredido la norma; por eso se busca su acción independientemente de su voluntad. Y agrega que en estos casos la acción arranca del derecho subjetivo (real o personal), derivado de aquella norma; los dos derechos son diferentes, aunque puedan considerarse ligados a un mismo interés económico; tiene vida y condiciones diferentes y contenido profundamente diverso.

Bulow niega que la acción exista como un derecho anterior al juicio, afirmando que sólo con la demanda judicial nace el derecho a obtener una sentencia justa; pero como dice Chioventa, más que una doctrina sobre la acción es la negativa de la acción.

Por su parte, Carnelutti conceptúa a la acción como el poder de provocar la actuación de un órgano jurisdiccional, pero el poder de acción no corresponde a una parte, sino a las dos. El principio del contradictorio manifiesta la bilateralidad de la acción y sus razones, y representa el complemento y correctivo de la acción de parte en el proceso. Cada parte actúa por su propio interés, pero la actuación combinada de esos intereses sirve a los fines del proceso. En síntesis, la acción supone el ejercicio privado de una función pública.

4

TRECE COS  
FALLA DE ORJEN

Para Ugo Rocco, el derecho de acción es un derecho subjetivo público del individuo para con el Estado, que tiene como contenido sustancial el interés abstracto a la intervención del Estado para la eliminación de los obstáculos, que la incertidumbre o la inobservancia de la norma aplicable en el caso concreto, pueden oponer a la realización de los intereses protegidos. Objeto de este derecho es la prestación, por parte del Estado, de su actividad jurisdiccional para la declaración del derecho incierto, y para la realización forzosa de los intereses de tutela cierta.

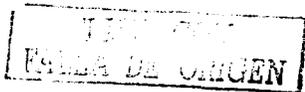
Este explica con claridad, como no siempre la acción es un derecho a un acto determinado favorable, sino que puede, en algunos casos, ser simplemente un derecho a un acto del Estado, independientemente de su contenido. En la cadena de los fines perseguidos por el actor, el obtener una sentencia favorable es el fin que el derecho no toma en consideración de modo alguno, pero el interés que el derecho únicamente protege, es el de obtener una sentencia, o declaración de una relación incierta.

Sólo de este modo se explica que el derecho de acción puede corresponder también al que no tiene el derecho material, y sólo así puede darse al proceso una base autónoma e independiente del derecho privado.

La íntima razón de esta autonomía reside precisamente en la naturaleza secundaria y abstracta del interés que forma el contenido sustancial del derecho de acción.

Hugo Rocco concibe la acción, no como un derecho que corresponde solamente al que tiene la razón, como aseguran los defensores de la teoría de la acción como un derecho concreto del que la tiene, sino como un derecho abstracto y general, que no depende necesariamente de la pertenencia efectiva de un derecho concreto subjetivo material, ni tampoco de un elemento subjetivo que se refiera a la existencia de un derecho subjetivo material, opinión creencia en la existencia del derecho.

Del análisis de las diversas teorías sobre la acción que ya han quedado expuestas, se puede concluir, por mi parte, que en nuestro derecho la acción es un derecho público subjetivo, que



tiene sustento en los preceptos constitucionales que prohíben la venganza y la autodefensa, y para tales fines el Estado crea los órganos específicos encargados de ejercer la función jurisdiccional y, en las leyes que emanan de la propia Constitución, trazar los lineamientos generales del proceso o de los procesos.

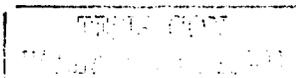
El derecho de acción entraña una doble facultad; inicialmente la de provocar la actividad jurisdiccional dándole vida al proceso y, la derivada de la constitución de éste, que permite a su titular la realización de los actos procesales inherentes a su posición en el propio proceso.

La justificación del derecho de acción no hay que buscarla en la existencia real de un derecho o de una situación de hecho que requiera, sino en la creencia en quien pretenda ejercerla de que efectivamente existe el derecho material violado, circunstancia de ésta última cuya determinación corresponderá al órgano encargado de juzgarla.

Algunos autores también han confundido el derecho de acción con una especie del derecho de petición; pero los que de tal modo opinan no se han dado cuenta de las diferencias esenciales que existen entre estos dos derechos. Pues como ya quedó establecido el derecho de acción, tiene como principio el de que los tribunales establecidos conozcan de su pretensión; por su parte el derecho de petición, que de acuerdo a nuestra Constitución es una garantía individual, tiene como objetivo que la autoridad dé contestación de manera escrita a una petición que realice el ciudadano.

En torno al tema de la acción, no obstante los diversos estudios que ha realizado la doctrina, existen todavía considerables lagunas, por lo que no se puede hablar actualmente de una teoría de la acción, sino de teorías sobre la acción. A continuación se expresan definiciones que sobre la acción han realizado los más grandes procesalistas.

RAFAEL DE PINA: "La acción es la facultad de las partes y el poder del Ministerio Público de provocar la actividad de un órgano jurisdiccional y mantenerla en ejercicio hasta lograr que éste cumpla su función característica en relación con el caso concreto que se le haya planteado".



CARNELUTTI: "Un derecho público subjetivo, que tiene el individuo como ciudadano, para obtener del Estado la composición del litigio".

BULOW. "El derecho a obtener una sentencia justa en que consiste la acción, solo nace con la demanda".

MUTHER. "La acción es el derecho contra el Estado, mediante el cual se afirma y ejercita su soberanía relativa a nuestros derechos".

DEREMBURG: "La acción es el derecho del actor a una sentencia justa".

GODSCHNIDT. "La acción o derecho del obrar procesal es un derecho público subjetivo dirigido contra el Estado para obtener la tutela jurídica del mismo, mediante sentencia favorable".

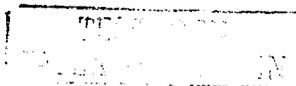
CELISO: "El derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido".

J.A. DOS REIS: "La acción es un derecho subjetivo público del ciudadano para con el Estado, que tiene por objeto la prestación de la actividad de los órganos jurisdiccionales, para la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre de la norma jurídica opone a la realización de los intereses tutelados por el derecho subjetivo".

CHIOVENDA: "La acción es el poder jurídico que da vida a la condición para la actuación de la voluntad concreta de la ley".

UGO ROCCO: "El derecho de acción es un derecho subjetivo público del individuo para con el Estado, que tiene como contenido substancial el interés abstracto a la intervención del Estado para la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre o la inobservancia de la norma aplicable al caso concreto, pueden oponer a la realización de los intereses protegidos".

SAVIGNY: "Derecho nuevo nacido de la violación, y teniendo por contenido la obligación del adversario de hacer cesar esa violación".



ALFREDO ROCCO: "Ese derecho subjetivo es precisamente el derecho de acción, el cual considerado por el lado substancial es, por lo tanto, el interés en obtener la intervención, del Estado para la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre o la inobservancia de la norma opone a la realización de los intereses tutelados, a su vez tutelados por el derecho procesal objetivo".<sup>3</sup>

Es conveniente, aunque de manera breve, establecer cuales son los sujetos, los elementos de la causa y el objeto de la acción procesal, para posteriormente hacer un análisis de las clasificaciones de las acciones y concluir este punto con la evolución que ha tenido la acción.

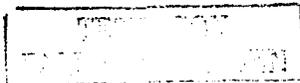
Los sujetos de la acción son tres: el sujeto activo, el sujeto pasivo directo y el sujeto pasivo indirecto. El sujeto activo es el que ejercita la acción y a quien generalmente se le conoce en el proceso como el actor; en materia del derecho del trabajo, es el trabajador o el sindicato. El sujeto pasivo directo, es el Estado; en materia laboral serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son a quienes se dirige la acción para el efecto de que se resarza el derecho violado. Por último, el sujeto pasivo indirecto es el demandado, que en materia laboral regularmente es el patrón, a quien se le demanda el cumplimiento del derecho violado.

Respecto a la causa, esta se refiere al derecho violado, como por ejemplo, cuando un trabajador es despedido de su empleo, éste reclama el pago de tres meses de salario en concepto de indemnización y salarios caídos por causa del despido.

Respecto al objeto, existen dos clases, el directo que se dirige al Estado, a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje para la prestación de la actividad jurisdiccional y, el objeto indirecto, que es lograr el pago de las prestaciones que se le reclaman.

---

<sup>3</sup> Idem.



## 1.2. LA ACCIÓN EN MATERIA CIVIL.

Es importante conocer la evolución que ha tenido la acción a través del tiempo. Así encontramos que la acción se conoció en el derecho romano en la denominada ley de las doce tablas, habiendo existido tres periodos en los cuales la acción cambió su contenido jurídico. Estos periodos se conocen como: acciones de la ley; período formulario, y período extraordinario.

El período de las acciones de la ley (legis acciones) es el más antiguo, y se extiende desde los orígenes de Roma hasta la promulgación de la ley Aebutia, en los años 577 a 583 A. de C. Las Instituciones jurídicas aristocráticas, de rudéza primitiva con sello sacerdotal, en el ejercicio de estas acciones debían de usarse determinadas palabras solemnes y realizarse ciertos actos y gestos sin los cuales no era posible obtener justicia; además, únicamente los patricios eran quienes conocían los secretos de la legislación. En consecuencia, los plebeyos que ignoraban tales secretos, sufrían los rigores de las autoridades.

El período formulario, comienza con la ley Aebutia y llega hasta el año 294 D.de C., en la época de Dioclesiano. En esta fase, el derecho procesal se caracterizó porque las acciones de la ley habían desaparecido casi totalmente, y los juicios tenían dos partes: el IUS que lo realizaba el magistrado y el IUDICIUM que se realizaba ante el Juez del jurado.

El período extraordinario, se caracteriza porque inicia con Dioclesiano y se prolonga hasta el imperio. El juicio principia y termina ante el magistrado, desapareciendo la distinción entre el IUS y el IUDICIUM.

De acuerdo a lo anterior, podemos decir que las acciones de la ley se caracterizaron por ser un procedimiento solemne sin el cual no era posible obtener justicia. El período formulario se caracteriza principalmente por la diferencia entre el IUS y el IUDICIUM, que son los procedimientos que se realizaban ante el magistrado y los que tenían lugar ante el juez o ante el jurado que pronunciaba sentencia; en este período existieron las fórmulas que redactaba el magistrado, que era un escrito en el cual éste instituía a un juez y en donde le determinaba las

cuestiones que tenía que examinar y resolver, así como los principios del derecho que debía aplicar.

Según el juriconsulto Gavo, las partes de la fórmula eran:

- 1.- La demostración . en donde se exponía el asunto que se trataba;
- 2.- La intención en el cual el demandante expresaba lo que pedía;
- 3.- La adjudicación que permitía al Juez adjudicar la cosa a alguno de los litigantes y;
- 4.- La condenación que otorgaba al Juez el de poder condenar o de absolver.

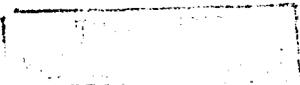
La acción deja de ser una fórmula otorgada por un funcionario público y se inicia mediante la actividad de un particular, quien promueve la instancia.

La acción fue evolucionando y cambiando dentro del derecho romano conforme transcurrió el tiempo, así encontramos que en el derecho de Justiniano la acción deja de ser una fórmula para convertirse en un derecho que emana de la ley y no de la potestad del magistrado; ésto es, que la acción es un derecho que tiene el actor para obtener en juicio lo que el demandado le debe o la restitución de la cosa que le pertenece.

Como vimos en el punto anterior, el concepto de acción fue variando a través del tiempo y así fueron apareciendo diversas teorías, como la escuela Clásica de Savigny que considera que la acción nace de una violación de un derecho; es decir, que no se puede hablar de acción sin tener en cuenta un derecho cuya violación la origine, ya que consideraban que la acción es un derecho en movimiento.

Por su parte Giuseppe Chiovenda, en su libro Instituciones de derecho civil, estudia la acción después de que analiza los derechos potestativos y nos dice: " En cuanto a mí, empecé a ocuparme de éstos problemas cuando la categoría de los derechos potestativos había sido ya ampliamente estudiada por la doctrina, tuve facilitado el camino, aprovechando estos estudios para encajar por primera vez la acción en esta categoría; aceptando el lado sustancial de la teoría de Wach, definí la acción como un derecho potestativo".<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Giuseppe Chiovenda - Instituciones de Derecho Procesal Civil. Págs. 22 y 23.



Más adelante expresa el autor:

“Observé que si es verdad que la coacción es inherente a la idea del derecho (no en el sentido que para tener derecho se tenga que poder actuarlo, sino en el sentido que tiende a actuarse valiéndose de todas las fuerzas que están de hecho a su disposición); si es verdad que cuando el obligado no satisface con su prestación la voluntad concreta de ley, ésta tiende a su actuación por otra vía.

Existen en muchos casos voluntades concretas de ley de las cuales no es concebible la actuación sino por obra de los órganos públicos en el proceso; sin embargo, normalmente estos órganos pueden proveer a la actuación de la ley solamente previa petición de una parte, así que, normalmente, la actuación de la ley depende de una condición, es decir, de la manifestación de voluntad de un particular; y se dice que éste particular tiene acción, entendiéndose, cuando se dice esto, que él tiene el poder jurídico de provocar con su demanda la actuación de la voluntad de la ley”.<sup>4</sup>

A continuación Chiovenda nos indica que :

“La acción es un poder que corresponde frente al adversario respecto al cual se produce el efecto jurídico de la actuación de la ley. El adversario no está obligado a ninguna cosa frente a éste poder; está simplemente sujeto a él. La acción se agota con su ejercicio sin que su adversario pueda hacer nada ni para impedirlo, ni para satisfacerlo. Tiene naturaleza privada o pública, según la voluntad de ley cuya actuación produce, tenga naturaleza privada o pública”.<sup>5</sup>

La acción, explica Chiovenda<sup>7</sup>, nace por el hecho de que aquel que debía conformarse con una voluntad concreta de ley, que nos garantizaba un bien de la vida, ha transgredido ésta voluntad, haciendo que busquemos su actuación independientemente de la voluntad del obligado; y agrega que aún en éstos casos la acción está separada del otro derecho subjetivo (real o personal) derivado de aquella voluntad de ley; los dos derechos son distintos, si bien puedan coordinarse en un mismo interés económico, tienen vida y condiciones diversas y

<sup>4</sup> Ibidem pag. 24

<sup>5</sup> Idem.



contenido completamente distinto. La voluntad concreta de ley que corresponde a toda obligación es mucho más amplia y comprende más que la obligación misma, aunque haya nacido de una libre manifestación de voluntad de los sujetos; mientras la obligación por sí misma compromete al obligado a procurar al acreedor un bien de la vida mediante la propia prestación, la voluntad de ley comprende y garantiza al acreedor siempre que la prestación no sobrevenga, la adquisición de aquel bien que corresponde a la obligación por cualquier medio posible.

La teoría de Chiovenda fue una de las que tuvo un gran número de seguidores, y hasta la fecha los tiene; sin embargo, también ha sido objeto de serias críticas como la que le formula Ugo Rocco<sup>8</sup>, quien señala la absoluta impropiedad técnica del concepto de derecho potestativo y de ninguna utilidad del mismo para la construcción de la acción como derecho subjetivo, además de que los derechos potestativos sólo son derechos que se agotan en una simple facultad a la que no corresponde ninguna obligación de otro, como no sea la necesidad de soportar los defectos jurídicos producidos por el ejercicio de aquella facultad.

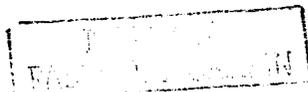
Afirmar la existencia de un derecho al que no corresponde una obligación, es afirmar una cosa inadmisibles, pues el derecho como norma de conducta, impone mandamientos o prohibiciones a los que corresponden obligaciones de hacer o no hacer; por ello, si el derecho es imperativo, y consta de mandamientos y prohibiciones, es evidente que no pueden existir los derechos potestativos, porque de todo mandamiento o prohibición deriva un derecho o una obligación jurídica correspondiente, porque dice Ugo Rocco que no puede hablarse de derecho potestativo, sino de facultades contenidas en los derechos subjetivos, a los que corresponde no una obligación particular sino sólo la obligación de terminar en forma genérica correspondiente al derecho de que forman parte. Al respecto, el referido autor concluye que los llamados derechos potestativos son facultades de éste género.

De esta manera, Ugo Rocco<sup>9</sup> define la acción como: "El derecho de acción es, por tanto, un derecho subjetivo público del individuo para con el Estado, y sólo para con el Estado, que

<sup>7</sup> Ibidem pág. 25

<sup>8</sup> Rocco, Ugo, *Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, S.A., México, 1997, págs. 155 y 156.

<sup>9</sup> Ibidem pág. 161



tiene como contenido substancial el interés abstracto a la intervención del Estado para la eliminación de los obstáculos, que la incertidumbre o la inobservancia de la norma aplicable en el caso concreto, pueden oponer a la realización de los intereses protegidos”.

Según análisis de Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga,<sup>10</sup> Adolfo Wach en su Manual de Derecho Procesal Civil, define la acción como un derecho que se dirige, al mismo tiempo contra el Estado y contra el adversario, como un derecho público al juicio y a la sentencia.

Al mismo tiempo estableció la tesis de la tutela jurídica dirigida contra el Estado para que la conceda y en contra del adversario para que la soporte.

Según Wach, este derecho a la tutela jurídica pertenece al derecho público, ya que al procesal compete la regulación del interés jurídico de obrar.

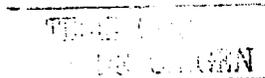
De acuerdo con lo expuesto en las notas anteriores tenemos que llegar a la conclusión que de acuerdo con los doctrinarios no es posible dar una definición universalmente válida, sobre la acción, pues aún hasta nuestros días siguen los estudios y las discusiones sobre ese tema, y a manera de conclusión, estoy de acuerdo con la doctrina moderna que hace el distingo de la acción procesal que se ejercita ante los órganos jurisdiccionales independientemente de que exista o no realmente el derecho violado, y será en todo caso en la sentencia cuando se establezca si se tiene o no derecho a la pretensión.

### 1.3. CLASIFICACIÓN DE LAS ACCIONES CIVILES.

**ACCIONES PERSONALES:** Son aquellas en las que se ejercita un derecho personal, exigiendo el cumplimiento de una obligación igualmente personal. Así, mediante este tipo de acciones se exige el cumplimiento de una obligación personal, ya sea de dar, y de hacer o no hacer determinado acto<sup>11</sup>. Este tipo de acciones pueden provenir o derivarse de los contratos,

<sup>10</sup> Pina, Rafael de y Castillo Larrañaga, José. Op cit. pág. 149.

<sup>11</sup> Código de Procedimientos Civiles. Artículo 25. Pág. 124



cuasicontratos, delitos y cuasidelitos; es decir, de hechos u omisiones de los que puede quedar obligada una persona a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

**ACCIONES REALES:** Son aquellas que emanan o proceden de un derecho real, teniendo por objeto garantizarlo, es decir, son las que ejercita el demandante para reclamar o hacer valer un derecho sobre alguna cosa, con independencia de cualquier obligación personal por parte del demandado. La acción real por excelencia es la reivindicatoria, que corresponde al dueño de una cosa, que en pleno dominio para reclamarla de aquel que la estuviere poseyendo por cualquier motivo, o de quien prive al dueño del uso y disfrute de la cosa reclamada.

**ACCIONES MIXTAS:** Son aquellas que participan de la naturaleza de las acciones reales y de las acciones personales. Se ha sostenido la idea de que este tipo de acciones son en realidad de dos clases que se ejercitan conjuntamente: una de naturaleza personal y otra de naturaleza real. Cabe señalar que nuestro Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal no menciona este tipo de acciones.

Por otro lado, los juriseconsultos modernos han realizado una diversa clasificación de las acciones, atendiendo a su objeto, de la siguiente manera:

**DE CONDENA:** Son aquellas que persiguen la obtención de una sentencia en que se condene al demandado a realizar una determinada prestación a favor del actor, y en algunos casos, la de ordenar la ejecución forzosa. Este tipo de acciones puede referirse a tres clases, es decir, de prestaciones de dar, de hacer o de no hacer. De acuerdo a lo anterior se dice que el fin de la acción de condena es doble, puesto que con ella se aspira, no sólo a la declaración del derecho, sino a la posibilidad de su ejecución. Este es el tipo de acción más frecuente en el derecho positivo mexicano, y tiene un ámbito más extenso que las demás clases de acciones, sin que esto signifique una peculiaridad con relación a otros regímenes procesales.

**DECLARATIVAS:** Son las que tienen por objeto la declaración de la existencia o inexistencia de una relación jurídica o de la autenticidad o falsedad de un documento. Estas tienen como característica que su resultado consista en hacer cierto el derecho que se pretende.



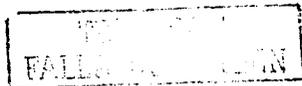
y no exigir del demandado una determinada prestación, produciendo por lo tanto una sentencia cuyo contenido se agota en la mera declaración. La característica de esta acción es que se supone la petición de una declaración judicial por la mera eficacia de la misma, con exclusión de efecto alguno ejecutivo inmediato. Estas acciones también se han llamado de aseguramiento, porque toda acción es siempre el primer término declarativa, aunque se tienda a obtener mediante una condena o constitución de nuevos efectos jurídicos. Las acciones de este tipo pueden ser positivas o negativas, según se persiga la declaración de la existencia o inexistencia de un derecho.

**CONSTITUTIVAS O MODIFICATORIAS:** Son las que tienen por objeto obtener la constitución, modificación o extinción de una relación jurídica. Por medio de este tipo de acciones se hace valer el derecho del demandante al cambio jurídico, o sea, a la constitución de una situación jurídica distinta a la que existía en relación con el caso con anterioridad a la pretensión del accionante.

**PRECAUTORIAS:** Son aquellas que tienen por objeto conseguir una declaración judicial de carácter provisional, la cual garantizará la efectividad del derecho substancial, es decir, son acciones tendientes a conservar un derecho por medios de previsión o de cautela.

**EJECUTIVAS:** Son aquellas mediante las cuales se puede iniciar un proceso ejecutivo, es decir, el procedimiento generalmente sumario mediante embargo y venta de bienes, cuyo objeto es el cobro de créditos que constan en un título ejecutivo al que la ley otorga la facultad de hacer prueba plena, lo cual puede ser civil o mercantil. El título ejecutivo es aquel al que la ley le confiere la presunción *juris tantum*, de la existencia de un crédito y de su deudor, así como la posibilidad de iniciar un juicio ejecutivo y la casi inmediata ejecución.

Por su importancia las acciones también han sido clasificadas como principales y accesorias, así las encontramos en el derecho del trabajo, en el que tenemos, por ejemplo, como acción principal la del pago de tres meses de salario como indemnización y su accesoria que sería el pago de los salarios caídos.



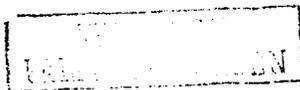
Por último también se ha establecido una clasificación en cuanto al interés que se persigue por medio de la acción, y en materia laboral esta clasificación se ha establecido en individuales y colectivas; siendo las individuales las que ejercita uno o varios trabajadores, pero cuyo resultado no afectará a toda la colectividad que labora en la empresa; y las acciones colectivas en las cuales el resultado si afectará a todos los trabajadores que laboran en la empresa, como lo es la huelga.

#### 1.4. LA ACCIÓN EN MATERIA LABORAL.

Cabe señalar que fueron los grandes juristas del derecho civil los que profundizaron en el estudio de la acción. El derecho del trabajo es relativamente de nueva creación, surgiendo en el siglo XIX con la Revolución Industrial, donde se evidencia en todo el mundo que la igualdad de los hombres ante la ley era puramente teórica, tanto en el orden jurídico como en el económico. Al darse cuenta de tal diferencia, tuvieron que crearse normas distintas a las del viejo derecho civil, y crear ordenamientos jurídicos que regularan las relaciones entre los desiguales: al realizarse un contrato de trabajo entre los trabajadores y los patrones, estos últimos eran quienes imponían de manera unilateral, las condiciones en las que debía prestarse el servicio, y se abusaba de la necesidad económica de los trabajadores, quedando sujeta la relación de trabajo al imperio del patrón.

Aquellas injustas situaciones provocaron una crisis jurídica, ocasionando el nacimiento y evolución del derecho sustantivo del trabajo, para después surgir el derecho procesal del trabajo, con nuevos sistemas legales en el campo laboral.

El artículo 123 Constitucional, consagró normas fundamentales de derecho individual colectivo y procesales para regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones en la vía jurisdiccional y por medio de la conciliación, creando de igual manera Tribunales especiales o especializados para la resolución de los conflictos que surjan entre los factores de la producción, capital y trabajo.



La acción en el derecho del trabajo posee características propias en razón del objeto en materia, y al igual que la acción tiene como fin provocar la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y seguir el procedimiento hasta obtener el laudo y su ejecución.

Por lo tanto, en general, el concepto de acción es aplicable al derecho procesal del trabajo, teniendo como característica importante, el que está elevado su ejercicio al rango de garantía individual en nuestra Constitución. Pudiendo establecer que la acción procesal del derecho del trabajo es un derecho público y autónomo, en virtud de que una persona física o moral, provoca la actuación de los tribunales del trabajo para obtener una resolución jurisdiccional y una sentencia favorable.

Por su parte, el Doctor Alberto Trueba Urbina, nos explica el concepto acción, indicando que las teorías sobre la acción pueden clasificarse en dos grupos:

- a) Criterio tradicional: La acción como elemento del derecho, o sea el derecho mismo en ejercicio.
- b) Criterio moderno, la acción como Instituto Procesal e independiente del derecho material.

Así mismo, en el criterio tradicional la acción era el derecho privado que se encontraba estrechamente vinculado al derecho que se hacía valer en el juicio; es decir, era el derecho subjetivo contemplado en su estado dinámico, siendo el sujeto pasivo de la acción el deudor de la obligación y no el Estado. El objeto que se perseguía era la prestación que exige el actor del demandado y no las actividades del órgano jurisdiccional.

En tanto que para los jurisperitos modernos, la acción procesal es un derecho autónomo y diferente del subjetivo que se pretende hacer valer en el juicio; así, el sujeto pasivo no es el particular, sino el Estado que administra justicia. Su objetivo es provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para alcanzar una sentencia favorable.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1965, Pág. 174.



El Maestro Trueba Urbina<sup>13</sup>, indica que la anterior clasificación ha mantenido viva la polémica entre civilistas y procesalistas, al distinguir la acción en su doble aspecto civil y procesal, sin que hasta hoy se haya resuelto en forma íntegra tan delicado problema. Además concluye que la acción procesal (acción sustantiva) se dirige contra el demandado u obligado. La primera es un derecho autónomo y público; en cambio, la segunda puede ser un derecho privado, público o social.

En ese orden de ideas, la acción procesal en materia de trabajo, tiene como sujeto pasivo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en tanto que la pretensión procesal se dirige contra otros sujetos del proceso, o sea contra patrones cuando la ejercían los trabajadores o viceversa, siendo que para ser procedente debe ser plenamente legitimada.

La confusión que existe con respecto a la acción procesal y la pretensión procesal, es que ambas se ejercitan conjuntamente en la demanda. La acción procesal es distinta de la pretensión procesal (acción sustantiva), ya que no puede hablarse de que el actor tenga un derecho procesal en contra del demandado, pues en el proceso la relación se establece entre el actor y órgano jurisdiccional y, entre demandado y órgano jurisdiccional.<sup>14</sup>

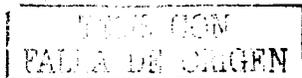
En los artículos 17 y 123 Constitucionales se encuentran los fundamentos de la acción procesal del trabajo, y por lo que hace a la pretensión procesal se encuentra contenida en el artículo 123 de la misma Constitución donde se establecen los derechos sociales de que gozan los trabajadores, así como los consagrados en la Ley Federal del Trabajo en los contratos colectivos y en los contratos individuales.

El ejercicio de las acciones en materia de trabajo, no está sujeto a formalidades especiales, pues la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 687 que "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no existirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Ibidem, Págs. 174 y 175

<sup>14</sup> Ibidem, Pág. 176

<sup>15</sup> Ley Federal del Trabajo, Pág. 240.



Del anterior artículo se desprende precisamente la informalidad del derecho el trabajo, y lo que buscó el legislador es que atendiendo a la naturaleza social del derecho laboral, los propios trabajadores pudieran defenderse en juicio ante las arbitrariedades de los patrones.

#### 1.5. CLASIFICACIÓN DE LAS ACCIONES LABORALES.

Las acciones del Derecho del Trabajo, se clasifican en cuatro grupos que son los siguientes:<sup>15</sup>

**1.- Acciones individuales de los trabajadores:** Son aquellas cuyo ejercicio compete única y exclusivamente a los trabajadores en forma particular, es decir, son las que hace valer el trabajador en defensa de su interés personal, para exigir el cumplimiento de los derechos que conforme a la ley y a su contrato individual de trabajo le corresponden. Dentro de éste tipo, encontramos las acciones que origina el fenómeno del despido, el cual es de trascendental importancia dentro del Derecho del Trabajo.

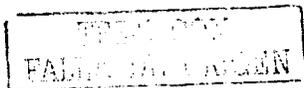
Así, encontramos que el trabajador al que se le rescinde su contrato de trabajo, puede optar por el ejercicio de la acción de demandar el pago de la indemnización constitucional o del cumplimiento del contrato, es decir, su reinstalación de conformidad con lo preceptuado por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.).

Otro tipo de acción que puede ejercitar el trabajador, es la de rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, como lo dispone el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el patrón incurra en una de las causales rescisorias que señala el artículo 51 del mismo ordenamiento legal.

También puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando su salario no sea remunerador o que la jornada de trabajo sea excesiva, o cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen, de acuerdo con el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>15</sup> Idem



El trabajador también puede deducir acción para obtener el pago de prestaciones como el tiempo extra ( arts. 67 y 68, L.F.T.); descansos semanales y obligatorios (arts. 69, 73 y 74, L.F.T.); prima dominical ( art. 71, L.F.T. ); vacaciones (arts. 76,77 y 79, L.F.T. ); prima de vacaciones (art 80, L.F.T. ); salarios (art 82, L.F.T. ); aguinaldo (art. 87 L.F.T.); importe de descuentos hechos en forma ilegal por el patrón (art. 110, L.F.T. ); prestaciones de INFONAVIT ( art. 136, L.F.T. ); prima de antigüedad ( art. 162, L.F.T.) y pago de reparto de utilidades ( arts. 117 al 131 ).

**2.- Acciones individuales de los patrones:** son aquellas que en forma individual competen solamente a los patrones.

En este grupo, los patrones en realidad tienen pocas acciones individuales que ejercitar. Respecto a esta acción, mucho se ha discutido sobre la procedencia del ejercicio de la acción de rescisión de contrato por parte de los patrones. Al respecto, Francisco Ramírez Fonseca, en su libro "El Despido"<sup>16</sup> menciona lo siguiente: "Lo normal es que el patrón despidiera al trabajador cuando decide prescindir de sus servicios, pero puede también, sin despedir al trabajador, demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la rescisión del contrato sin segregarlo de la fuente de trabajo.

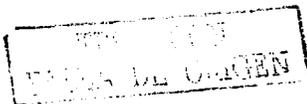
En este caso, si la acción intentada por el patrón culmina en un laudo ejecutorio que le sea favorable, la ruptura de la relación se presenta hasta el momento procesal. Si la acción intentada naufraga, la relación de trabajo nunca llega a suspenderse ni a romperse.

"Distinguidos tratadistas están de acuerdo con nuestro criterio en el sentido de la procedencia de intentar la rescisión por vía de acción".<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Idem

<sup>17</sup> Idem



Sin embargo, la Suprema Corte, sustenta que los patrones no pueden ejercitar la acción de rescisión, sino que deben despedir y esperar la demanda del trabajador para que en calidad de demandados, oponer la rescisión como excepción como lo trataremos más adelante.

Por mi parte, como una propuesta de esta tesis, está el que dentro de la Ley Federal del Trabajo que regula las relaciones obrero-patronales en general, se establezca la acción a favor de los patrones para que estos puedan demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la rescisión de la relación de trabajo con sus trabajadores, sin tener que separarlos del empleo, ya que esto traería ventajas para ambas partes. Así para el patrón, en caso de que no demuestre la causal rescisoria, lo más que pasará es que lo resuelva la Junta no teniendo que pagar salarios caídos, lo cual muchas veces hace que los pequeños negocios al perder un juicio tiendan a desaparecer por no tener dinero para cubrir esos salarios caídos. Por otra parte, la ventaja para el trabajador sería que durante el tiempo que dure el juicio no dejaría de laborar y seguiría percibiendo su salario. Además se beneficiaría el Estado, pues al seguir laborando el trabajador sigue pagando sus impuestos. Por último también se beneficiaría la sociedad, ya que habría menos desempleados.

También se propone sobre el particular el que se estableciera que para el caso de que el patrón no probara la causal de rescisión se le condenara a cubrirle al trabajador los gastos y costas que este hubiese tenido que erogar para defenderse de la improcedente demanda.

El patrón puede ejercitar la acción para demandar el cumplimiento de ciertas obligaciones a cargo de los trabajadores, ya sean legales o contractuales, como la modificación en las condiciones de trabajo ( arts. 57 *in fine* y 134, L.F.T. ); el trabajo de horas extraordinarias (art. 65, L.F.T. ); el pago de las deudas ( art. 110, L.F.T. ); el cumplimiento de diversas obligaciones de los trabajadores ( art. 134, L.F.T. ) y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de casas habitación proporcionadas por la empresa (art. 153, L.F.T. ).

**3.- Acciones colectivas de los trabajadores:** Son aquellas que ejerce el grupo, coalición o sindicato, para la tutela de los intereses gremiales o profesionales, es decir, son las que se ejercitan con el objeto de obtener la celebración de su contrato colectivo, su revisión o



modificación, a fin de que se establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa, nuevas condiciones de prestación de servicios.

Una primera acción que se relaciona con la firma del contrato colectivo, se señala en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, la cual puede darse en juicio ordinario o de manera voluntaria o a través del procedimiento de huelga. También son colectivas las acciones para la revisión del contrato colectivo en los artículos 398, 399 y 399 bis, de la Ley Federal del Trabajo, así como las que tienen por objeto la modificación de las condiciones de trabajo en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo. Otra acción es la relativa a la celebración del contrato-ley contenida en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, la cual tiene un trámite de carácter administrativo. Así como la relativa a la firma del reglamento interior de trabajo de los artículos 422 al 425 de la Ley Federal del Trabajo

**4.- Acciones colectivas de los patrones:** Son aquellas que corresponden ejercitar a las coaliciones o sindicatos de patrones, y aunque se encuentran consignadas en la ley, en la práctica no resultan efectivas, porque el derecho colectivo del trabajo es un instrumento de lucha de la clase trabajadora, en tanto que resulta un medio tibio de defensa para el sector patronal. Sin embargo, la Ley consigna a favor de los patrones, como entes particulares, algunas acciones colectivas que tienen ese carácter, porque traerán como consecuencia cambios que afectarán a toda la colectividad de trabajadores como las que a continuación se señalan.

Los patrones también pueden, aunque en la práctica no se acostumbra, solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo (arts. 397, 399 y 399 bis, de la ley); demandar el otorgamiento del reglamento interior de trabajo (art. 422 ); pedir la modificación colectiva de las condiciones de trabajo (art. 426), así como la suspensión (art. 427) y la terminación de las relaciones colectivas de trabajo (arts. 433 y 434 de la Ley Federal del Trabajo).

Es importante señalar que, tanto para la modificación como para la suspensión y terminación de las relaciones colectivas por parte de los patrones, se requiere del planteamiento de un conflicto colectivo de naturaleza económica. Por ello, los trabajadores pueden efectuar un



bloqueo a las acciones intentadas por los patrones, pues el artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: "El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta".

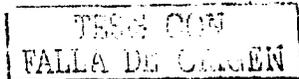
De lo anterior se origina poder derogar el artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que si un patrón promueve un juicio colectivo de naturaleza económica, lo lógico es que lo haga porque la empresa se encuentre en problemas económicos, y sino es así, una vez planteado el conflicto, éste se terminará o suspenderá con el simple emplazamiento a huelga que haga el sindicato. Además se causan mayores perjuicios al patrón, pues además se agregaría la amenaza de una huelga y la posible suspensión de las actividades; además se modifica el artículo, estableciendo que en el supuesto de que el patrón planteó un juicio colectivo de naturaleza económica, y en el tiempo que dure el procedimiento si corresponde la revisión del contrato colectivo de trabajo, se deje en suspenso ésta revisión hasta en tanto se resuelva el conflicto colectivo y se dé trámite a la revisión del contrato, así como que los efectos de la revisión del contrato se remonten a la fecha en que se debió revisar.

## **1.6 ANÁLISIS DE LAS ACCIONES LABORALES.**

En los puntos anteriores, hemos señalado de manera general el concepto, las características y la clasificación de la acción, en el derecho del trabajo; por lo que nos avocaremos a efectuar un análisis de las mismas, desde nuestro particular punto de vista.

De acuerdo con la clasificación de las acciones en el derecho del trabajo, en primer lugar están las acciones individuales de los trabajadores como son:

**A) Acción de pago de indemnización constitucional por despido injustificado.-** Tiene su fundamento legal en el artículo 123, Fracción XXII de nuestra Constitución, que dispone: "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del



trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarle con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

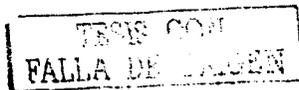
De esta acción se desprende, que al trabajador despedido injustificadamente de su trabajo, le corresponde que se le indemnice en los términos de este precepto, a través de la demanda interpuesta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**Los presupuestos para esta acción, son los siguientes:**

**I.- Trabajador y Patrón.-** Trabajador de acuerdo con lo señalado por el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; y patrón, conforme al artículo 10 de la propia ley, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

La acción, por lo tanto, sólo puede ejercitarla aquella persona que haya prestado sus servicios personales, en forma subordinada a otra persona ya sea física o moral, demandando a ésta última ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 48 dispone: "El Trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".



No es necesario que acredite la existencia de la relación de trabajo, para que la Junta dé entrada a su demanda, pero sí debe quedar claro que en el juicio si el patrón niega que el demandante haya sido su trabajador, de acuerdo con la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a éste último le corresponde la carga de acreditar que efectivamente fue trabajador.

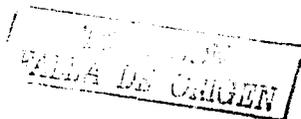
**2.- Relación de Trabajo.-** La relación de trabajo, según nuestra Legislación, es la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario ( art. 20 L.F.T.). Cabe señalar que para la Ley Federal del Trabajo tienen los mismos efectos el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, por lo tanto el patrón nunca podrá argumentar tratando de hacer nugatorios los derechos del trabajador, por el hecho de que no se haya firmado un contrato de trabajo, ya que la falta de esa formalidad solo le será imputable a él.

**3.- Rescisión Injustificada:** Se considera como tal cuando la relación de trabajo haya sido terminada, como consecuencia de que el patrón, en forma justificada, separó al trabajador de su empleo.

La acción, en los casos de despido, prescribe en dos meses, contados a partir del día siguiente a la fecha de la separación, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 518.

Esta acción opera, cuando el trabajador ha sido separado de su trabajo en forma injustificada, mediante la interposición de una demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reclamando el pago de tres meses de salario como indemnización, de acuerdo con lo establecido por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Se dice injustificada en virtud de que el trabajador no incurrió en ninguna de las causales por las que el patrón estaría facultado para separarlo sin responsabilidad de su parte, las cuales se enumeran en el artículo 47 de la ley de la materia, y que estudiaremos más adelante en el capítulo de las excepciones.

En la práctica procesal hemos observado que en incontables ocasiones, el trabajador demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la indemnización de tres meses de salario, el pago de



veinte días por cada uno de los años de servicios prestados al patrón; situación que no es procedente, ya que el trabajador está incurriendo en acciones contradictorias, luego que la ley laboral en su artículo 50 fracción II, señala que el patrón deberá cubrir al trabajador, una indemnización consistente en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; además de tres meses de salario y los salarios vencidos contados a partir de la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones. Sin embargo, ésta obligación de pagar los veinte días por cada año, se da cuando el patrón se niega a reinstalar al trabajador, o cuando el trabajador haya ejercitado la acción de rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al patrón, y haya probado debidamente en juicio su causal de rescisión.

Generalmente, el ejercicio de la acción de pago de indemnización constitucional, va ligado al ejercicio de otras acciones accesorias como el pago de salarios caídos y, en la misma demanda puede reclamarse el pago de prestaciones como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo entre otras.

Se destaca que nuestra legislación alcanzó un gran desarrollo, al consagrar en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, las dos acciones que tienen los trabajadores despedidos para ejercitar la reinstalación o la de indemnización de tres meses de salario, siendo que ésta última, tiene por objeto, resarcir los daños y perjuicios ocasionados por la actitud patronal, al separar al trabajador de su empleo, y en consecuencia, el trabajador que opta por ella y no por la reinstalación, parte de la base de que la relación con su patrón ya no será igual, haciendo imposible que exista cordialidad en el trato.

Es común observar la facilidad con la que los trabajadores optan por el ejercicio de la acción de indemnización y no por la reinstalación, basándose en lo que se planteaba en el párrafo anterior.

En la práctica, cuando el trabajador ejercita la acción de indemnización ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el patrón niega haberlo despedido, generalmente se observa que le ofrece al actor que regrese al desempeño de su trabajo, en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, y esta situación tiene como consecuencia inmediata, el invertir la

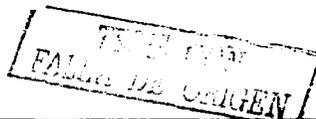
carga de la prueba a favor del patrón. Al respecto, la Suprema Corte señala en la tesis Jurisprudencial, Apéndice 1975, 5ª. Parte, 4ª. Sala, tesis 66.p. 76 que: "Despido del trabajador: carga de la prueba. Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que sí el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones".

De esta manera, la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo es común en los juicios que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo cual es comprensible atendiendo a las dos finalidades que trae consigo tal ofrecimiento. La primer consecuencia es el hecho de invertir la carga de la prueba y la segunda inmediata es la de obtener un laudo absolutorio.

En conclusión, con base en las ideas anteriormente expuestas, la acción de pago de indemnización constitucional consagrada en la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se debe considerar como un resarcimiento de los daños y perjuicios que se le ocasionan al trabajador al ser despedido. Además es comprensible que los trabajadores que se encuentren en esta situación, opten por el ejercicio de esta acción, pues el acto del despido es, por lo general, violento y con menoscabo de la persona del trabajador, siendo lógico que la prefieran a tener que regresar a trabajar.

**B) Acción de Reinstalación.-** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción XXII del artículo 123, señala los dos tipos de acciones que tienen como opción los trabajadores que hayan sido despedidos de su trabajo: la indemnización y la reinstalación.

La reinstalación, tiene su fundamento legal en el artículo 123 Constitucional fracción XXII, cuyo objeto es exigir el cumplimiento del contrato de trabajo del actor, por vía de la reinstalación en el trabajo; es decir, que se ponga al trabajador en posesión del empleo que tenía antes de ser despedido.



**Los presupuestos para esta acción, son los siguientes:**

- 1.- Que exista una relación de trabajo y,
- 2.- Que el trabajador pruebe que ha sido despedido sin causa justificada de su empleo.

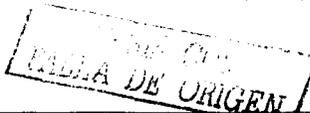
La Constitución Política al otorgar la acción de reinstalación, logró uno de los fines más nobles del derecho del trabajo, consagrando una de las más importantes garantías sociales, de los obreros. Por ello, es necesario que el trabajador tome conciencia, al formular él o su abogado la demanda, de cuál de las dos acciones que tiene en su favor le es más benéfica a sus intereses, tomando en cuenta la situación de desempleo que existe en nuestro país y las conveniencias que tiene el volver a su trabajo, tales como la antigüedad, el escalafón y los ascensos.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, ésta acción tiene su fundamento legal en este ordenamiento en su artículo 48 que señala:

“El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”.

El ejercicio de esta acción, prescribe en dos meses, los cuales comienzan a correr a partir del día siguiente de la fecha del despido, por disposición expresa del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a su forma de operación, esta acción se ejercita también mediante la presentación de una demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro del término a que hemos hecho alusión, pero encontramos que si un trabajador ha sido despedido injustificadamente y, ejercita la acción de cumplimiento de su contrato de trabajo o reinstalación, el patrón está obligado a reinstalarlo en los términos y condiciones en que lo venía haciendo. Sin embargo, la propia Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 49, que el patrón quedará



eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II.- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio domestico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Con lo anterior, queda claro que cuando el trabajador reclama su reinstalación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y queda probada su acción, el patrón estará obligado a reinstalarlo, a menos que el demandante se encuentre en alguno de los casos de excepción que señalan las fracciones del artículo 49, aunque por disposición del artículo 50, estará obligado al pago de las indemnizaciones que ahí se mencionan.

Consideramos que la legislación laboral a este precepto, nos ofrece interesantes posibilidades para lograr la equidad, obligando a los patrones a reinstalar a los trabajadores. Por otra parte, al establecer casos en los que se advierten condiciones que no justifican mantener al trabajador laborando, en virtud de los trastornos que habría en el centro de trabajo. De esta manera, podemos encontrar las siguientes razones para exceptuar a las personas a que se refieren las cinco fracciones del artículo 49:



1.- De acuerdo con la fracción I y V, se exceptúan a personas con poca antigüedad en su trabajo y a trabajadores eventuales, quienes pueden encontrar otro empleo, y no han generado mayores derechos.

2.- Por lo que se refiere a la fracción II, se estableció a fin de someter al arbitrio judicial, para que sean las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que aprecien la situaciones de hecho, y eximan a los patrones de reinstalar a determinados trabajadores, debido a que por las características de su labor, están en contacto directo y permanente con el patrón y por lo tanto su presencia dificultaría el desarrollo normal de la relación de trabajo, ocasionándose algunos problemas.

3.- En relación con la fracción IV, se excluyó a los trabajadores del servicio doméstico, por las relaciones casi familiares que se presentan entre los trabajadores y sus patrones. Es obvio, que en esas condiciones, sería prácticamente imposible que continuara normalmente las labores.

4.- Respecto a la fracción III, se excluyen a los trabajadores de confianza, en virtud del importante papel que estos juegan en el desarrollo de la empresa, puesto que comparten funciones de dirección y administración.

Con base en ello, el trabajador que haya ejercitado esta acción y que no se encuentre ubicado en alguna de las fracciones del artículo 49, y que haya probado en juicio su despido injustificado, tendrá derecho mediante un laudo respectivo, a ser reinstalado en su trabajo y a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha en que se le despidió hasta que sea efectivamente reinstalado, en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo.

Para el caso del trabajador que está situado en cualquiera de las fracciones del artículo 49 y que haya obtenido un laudo favorable al reinstalarlo, y el patrón se exima de tal obligación, deberá pagarle de acuerdo con el artículo 50 las siguientes indemnizaciones, según sea el caso:



I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año la cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios:

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados;

III.-“Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones”.

En conclusión, nuestros legisladores al considerar la acción de reinstalación, trataron de asegurar la permanencia de los trabajadores en su empleo, tomando en cuenta que todo individuo tiene el derecho y el deber de trabajar, y la sociedad el deber de proporcionarle una ocupación para que satisfaga sus necesidades. También será necesario que el trabajador tenga la seguridad de permanecer en su trabajo a menos que exista una causa justa para su separación.

Como ya se mencionó, la acción de reinstalación tiende a garantizar la estabilidad de los trabajadores en su empleo, la cual comprende dos modalidades: La permanencia, persistencia o duración indefinida de la relación de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera es la propia estabilidad de los trabajadores en su empleo, y la segunda es la garantía o seguridad de que solamente podrá ser disuelta la relación de trabajo cuando exista una causa que así lo amerite.<sup>18</sup>

Por otra parte, al asegurar nuestros legisladores la permanencia de los trabajadores en la empresa, también lograron beneficios para esta última, ya que de esta manera el trabajador se esfuerza por desarrollar mejor su trabajo, en virtud de recibir un salario que puede ser aumentado, así como lograr ascensos a puestos mejor remunerados.

<sup>18</sup> Cueva, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 755



**C) Acción de Rescisión del Contrato de Trabajo por causa imputable al patrón.-** La Ley Federal del Trabajo en su artículo 46, da a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, el derecho a rescindirlo sin ninguna responsabilidad de su parte, al incurrir la otra en alguna de las causales que también la propia ley señala, como es que: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin recurrir en responsabilidad".

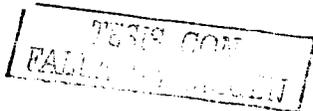
Así tenemos que la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, es el acto por virtud del cual el trabajador da por terminada la relación laboral de manera unilateral, aduciendo como motivo el que el patrón haya incurrido en cualquiera de las causales que señala el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Las características fundamentales de la rescisión, son las siguientes:

Es un acto unilateral.- La rescisión supone siempre una conducta unilateral, es decir, de parte de uno de los sujetos de la relación de trabajo.

Es un acto potestativo.- La posibilidad de rescindir, no necesariamente implica que se deba hacer uso de esa facultad obligatoriamente, pues el trabajador afectado por el incumplimiento de la otra parte puede, si así lo desea, pasar por alto esa situación.

Es un acto formal.- El trabajador debe ejercitar su acción ante los Tribunales competentes, pero además el artículo 52 de la ley le señala que deberá separarse de su empleo, esto es que el trabajador que considere que su patrón ha incurrido en una causal rescisoria, deberá separarse del empleo y ejercitar su acción, pues se parte de la base de que si no se separa del trabajo, la conducta del patrón no fue de manera grave que hiciera imposible la continuación de la relación de trabajo.



Es anterior a la vigencia prevista.- La relación laboral por virtud de la rescisión del trabajador se termina en circunstancias no previstas al momento de establecerla; es decir, es una terminación anticipada.

Que exista una causa grave.- No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo para que se dé, sino que exista una causa grave que traiga consecuencias respecto al trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 51 de la ley laboral.<sup>19</sup>

Que exista una conducta de comisión u omisión.- Termina la relación laboral con la conducta grave puede ser de hacer o de no hacer.

De tal manera, cuando el patrón viole los derechos del trabajador en la relación laboral, este tiene derecho a separarse del trabajo sin responsabilidad de su parte, siempre que el patrón haya incurrido en alguna de las causas que le dan derecho al propio trabajador para ejercer la acción de rescisión, las cuales, el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo señala así:

**"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:**

I.- Engañarlo el patrón, en su caso la agrupación patronal al proponerle trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, injurias, amenazas, malos tratamientos y otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

<sup>19</sup> Buen, Nestor de, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1974, págs. 544 y 545

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer al patrón, con su imprudencia y su descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

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

En conclusión, al establecerse la acción de rescisión, el legislador lo hizo con el afán de proteger la dignidad y el respeto a la persona del trabajador, pues, sería denigrante que dada la necesidad que tiene el trabajador de percibir un salario para la manutención de él y su familia, estuviera obligado a soportar malos tratos y ofensas provenientes del patrón, sólo porque se encuentra bajo su dependencia. Atinadamente, nuestra ley señala en estos casos, la obligación de indemnizaciones considerables para evitar dichas situaciones y lograr el mejor desarrollo de la relación de trabajo.

**D) Acción de modificación de las condiciones de trabajo.-** Las condiciones de trabajo son las normas que se establecen para determinar las prestaciones que deben percibir los trabajadores, y las que fijan los requisitos para la defensa de su vida y salud en los lugares de trabajo.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> Ibidem pag. 267



Se entiende por modificación a las condiciones de trabajo, el cambio que se produce en las mismas, ya sea por acuerdo entre las partes, o por medio de una resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo procedimiento seguido ante ella.

Las condiciones de trabajo, dentro de nuestra legislación, están fundamentadas en el propio artículo 123 Constitucional, el cual establece que éstas no podrán ser inferiores a las fijadas por la Ley. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con nuestra Carta Magna, en su artículo 57 de la Ley Laboral, dispone que: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen".

De esta manera, que para que un trabajador pueda ejercitar ésta acción, necesariamente deben darse los siguientes presupuestos:

- 1.- Cuando el salario no sea remunerador.
- 2.- Cuando sea excesiva la jornada de trabajo.
- 3.- Cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.
- 4.- Deberá solicitarlo mediante procedimiento ordinario o especial ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Analizando cada uno de estos presupuestos tenemos lo siguiente:

1.- Salario remunerador.- De acuerdo al diccionario de la lengua Española, se entiende como recompensar o premiar a alguien por algo que hace. Por lo tanto, el salario remunerador, es aquel que se da al trabajador por el trabajo que desempeña, y es justo y equitativo.

Realmente este concepto de "salario remunerador", es imposible de definir, ya sea que sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias humanas, técnicas y

económicas que concurren al caso concreto. Su determinación la dejó a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en cada caso.

Sin embargo, creemos que al establecerse los salarios mínimos, ya sean generales o profesionales, con éste hecho quedan fijados los llamados "salarios remunerados". Por otro lado, la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 86, dispone que: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Por otro lado, cuando un trabajador no perciba el salario mínimo que le corresponda, sea general o profesional, o que no perciba el mismo salario que otros trabajadores de su misma categoría, podrá decir que su salario no es remunerador y podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de ésta condición, aún cuando queda en el criterio de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje determinar si lo procede o no.

2.- Jornada excesiva de Trabajo.- El artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la duración máxima de la jornada legal ordinaria será de ocho horas (diurna), siete horas (nocturna) y siete horas y media (mixta); por lo tanto, la jornada máxima legal será de cuarenta y ocho horas semanales, aún cuando se laboren más de ocho horas en un solo día, dado que la ley faculta a trabajadores y patrones repartir las horas de trabajo, para permitir a los empleados disfrutar del reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, de acuerdo también a lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley.

En tal virtud, la jornada de trabajo será excesiva cuando rebase la jornada de cuarenta y ocho horas semanales, o cuando se trate de labores peligrosas e inhumanas que puedan causar un daño al trabajador, entonces la jornada podrá ajustarse a ser menor de ocho horas diarias, solicitando ante la Junta de conciliación y Arbitraje la modificación.

3.- Circunstancias económicas que lo justifiquen.- Este caso aplica cuando las relaciones del trabajador y el patrón no se encuentren regidas por un contrato colectivo o contrato-ley.



4.- Solicitud mediante procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.- Cuando el trabajador ejerce acción porque el salario no sea remunerador o porque concurren circunstancias económicas que la justifiquen, deberá hacerlo mediante presentación de la demanda ante la Junta, solicitando la modificación de las condiciones de trabajo, y el conflicto se ventilará por medio de un procedimiento ordinario.

Respecto a la prescripción de esta acción, el trabajador para ejercerla tendrá un período de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se haga exigible, de acuerdo a lo establecido en el artículo 516 de la ley laboral.

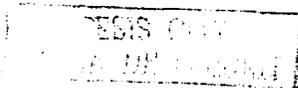
En mi opinión, considero que al establecer el legislador, la acción individual de los trabajadores para solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, tuvo un gran acierto, para lograr la protección del trabajador.

A través de ello, se forman las normas dirigidas no sólo a la preservación de la salud y vida del trabajador, sino al establecimiento de una jornada máxima y el aseguramiento de un ingreso que le permita tener un nivel económico decoroso. Además, su intención, va de acuerdo al ideario del artículo 123 Constitucional, garantizando a los trabajadores un mínimo de derechos.

**E) Acción de pago de prestaciones:** De acuerdo con el diccionario de la Lengua Española, prestación es el servicio, renta o tributo, derecho u otra carga a que alguno está obligado.

Sin embargo, para los efectos de nuestro estudio, consideramos que prestación dentro del derecho del trabajo, es toda aquella retribución económica, en dinero o en especie, la cual está obligado el patrón a dar al trabajador a cambio de su labor.

De acuerdo con lo anterior, las prestaciones serán el pago de tiempo extra, descansos obligatorios y semanales, vacaciones y prima de vacacional, aguinaldo, prima dominical, prima de antigüedad, participación de utilidades, las relacionadas con el INFONAVIT, sistema



de ahorro para el retiro, asignación de trabajo, inscripción y mantenimiento de la misma ante el Instituto Mexicano del Seguro Social .

Considero la acción de pago de prestaciones, para efectos prácticos, como una acción accesorio. Sin embargo, queda entendido que un trabajador sin necesidad de separarse del empleo o que haya sido despedido, puede reclamar el pago de su aguinaldo, entre otras prestaciones, cuya acción o prestación reclamada tiene el carácter de principal.

En este sentido, los presupuestos necesarios para el ejercicio de la misma son: que se den los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, para el pago de cada una de las prestaciones, y que se reclame el pago, es decir, que se ejercite la acción a través de un escrito de demanda de las mismas, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La prescripción de la acción para reclamar las prestaciones laborales, la establecen el artículo 516 de la ley en materia, que señala que prescribe en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se haga exigible.

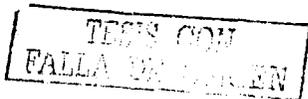
El artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "Prescriben en un mes:

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

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

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

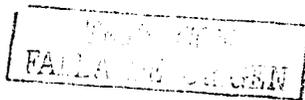
En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación".



El artículo 518, de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo. La prescripción empieza a correr a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

Las relativas al pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo y acciones de los beneficiarios, en los casos de muerte por riesgo de trabajo, es de dos años, contados a partir del momento en que se determine el grado de la incapacidad por el trabajo o desde la fecha de la muerte, conforme a lo establecido en el artículo 519 fracción I y II de la Ley en la materia.

La prescripción se interrumpe con la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente, según lo establece el artículo 521 de la misma Ley.



## Capítulo II. LAS EXCEPCIONES Y DEFENSAS

### 2.1. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN.

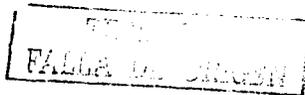
Cuando una persona considera que le ha sido violado o lesionado uno de sus derechos, puede acudir a los Tribunales creados por el Estado para que mediante el ejercicio de la acción y seguido el juicio, se le restituya o reconozcan sus derechos mediante la sentencia que se dicte. En ese orden de ideas, el ejercicio de la acción siempre va encaminado a la obtención de una sentencia para que se condene al demandado. Por ello, es necesario analizar el plano en el cual se encuentra el demandado, en la relación jurídico-procesal, puesto que existe un medio jurídico para lograr el reconocimiento de un derecho lesionado: así también, existe un medio o derecho para evitar el reconocimiento que solicite el actor, pues de no ser así, con la sola presentación de la demanda se dictaría u obtendría una sentencia condenatoria; al derecho que tiene el demandado de obstaculizar y oponerse a la acción del actor se le ha denominado en la doctrina como el derecho de oposición o contradicción.

La excepción es una oposición que el demandado formula frente a la demanda, ya sea como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, o para contradecir el derecho que el demandante pretende hacer valer, para que la sentencia que ponga fin al proceso lo absuelva total o parcialmente. En este último caso, más que de excepción debiera hablarse de defensa.<sup>21</sup>

La acción como derecho de atacar tiene una especie de replica en el derecho del demandado a defenderse, siendo toda demanda una forma de ataque y la excepción una forma de defensa contra ese ataque. De esta manera, la acción es el sustituto civilizado de la venganza y la excepción sería también el sustitutivo civilizado de la defensa.

La diferencia que existe entre acción y excepción, entre ataque y defensa, es que en tanto el actor tiene la iniciativa de litigio, el demandado no la tiene y debe soportar, las

<sup>21</sup> Pina Vara, Rafael de, *Diccionario de Derecho*, Editorial Porrúa, México, 2000, pag. 279



consecuencias de la iniciativa del demandante. Existe para él una verdadera "neceitas defensionis".<sup>22</sup>

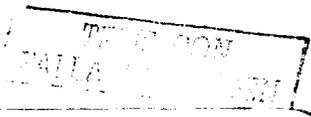
De lo anterior, concluimos que el derecho de excepción nace al mismo tiempo que la acción, y no se le puede concebir por separado, a menos que se haga desde un punto de vista meramente teórico. Se puede decir que la acción es estática hasta en tanto es ejercitada; así mismo, la excepción también es estática pero cobra vida y se actualiza en el momento en que se produce la acción; esto es, que la excepción no puede concebirse sin la acción previa y la acción es comprensible aún sin la concurrencia de la excepción.

Etimológicamente la doctrina no se ha puesto de acuerdo respecto de dónde proviene la palabra excepción. Así, encontramos juristas que dicen que ésta proviene del latín "exceptio" que significa acción y efecto de exceptuar o excluir. Otros sostienen su procedencia del vocablo "excipiendo" que significa destruir o enervar, y otros dicen que proviene de "ex y actio", que denota negación de la acción.

Al estudio de la excepción no se le ha dado mayor importancia como al de la acción, y han sido contados los juristas que se han preocupado por escudriñar sobre tan interesante tema. Por ello las teorías sobre el particular no son tan bastas como las de la acción, y las existentes constituyen una de las materias del derecho procesal más confusas, tanto desde el punto de vista doctrinal como desde el punto de vista legal.

Como la gran mayoría de las Instituciones jurídicas, la excepción nació y se desarrolló dentro del derecho romano, apareciendo en el segundo período del derecho procesal llamado formulario, que se inició en la ley Aebutia y las dos leyes Julia. Estos tres ordenamientos legales dieron fin a las "Acciones de la ley", e iniciaron el sistema de las acciones-fórmulas que subsistieron hasta el tiempo de Dioclesiano, en el año 224 de nuestra era, que promulgó una Constitución ordenando a los Presidentes de las provincias, que conocieran y decidieran

<sup>22</sup> Couture, Eduardo J. *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1996, págs. 90 y 91.



ellos mismos los juicios civiles, y en casos excepcionales, los jueces pedaneos pronunciaran la sentencia respectiva.

La excepción en el período formulario, no era otra cosa que una cláusula que agregaba el Pretor a la fórmula-acción, en beneficio del demandado. La excepción era necesaria en los casos en que, según el rigor del derecho civil, el demandado debería ser condenado si el actor probaba los extremos de su *intentio* (los elementos constitutivos de su acción), aunque la condenación fuese injusta por ser contraria a la equidad y la buena fe. Por ejemplo, cuyo cumplimiento se exigía en el juicio era de estricto derecho, y se encontraba viciado por dolo, mala fe o violencia; a pesar de ello debería ser cumplido por el deudor, y el acreedor tenía expedita su acción para constreñirlo a pagar.

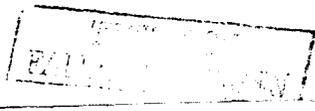
A fin de evitar esa injusticia, los Pretores crearon la excepción, agregando a la fórmula que se hacía doblemente condicional la facultad u autorización que el magistrado daba a los jueces o árbitros para condenar al demandado.<sup>23</sup>

La excepción está ligada con la configuración del proceso romano clásico y como función que desempeñaba el pretor respecto de las lagunas del derecho civil. Por ello, la *tuitio Praetoris*, en relación con el demandado, funcionaba mediante la *exceptio*, la cual aparecía añadida a la fórmula, y por medio de ella se ordenaba al juez tener en cuenta determinadas circunstancias que si se consideraban existentes se debía absolver al demandado; por eso se dice que la excepción en un principio fue obra de los pretores que se dieron cuenta de las injusticias que se cometían en el proceso.

El Maestro Eduardo Pallares,<sup>24</sup> dice que el jurista Ortolán es quien nos suministra los detalles que explican la naturaleza y el porque de la excepción, en los siguientes términos: " Podría suceder que la acción que el actor solicitaba del magistrado estuviese legítimamente fundado en el derecho civil, si la *"intentio"* quedaba probada ante el juez, y que la *"condemnatio"*,

<sup>23</sup> Pallares, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 341.

<sup>24</sup> *Ibidem* Pag. 286.



según el rigor de éste derecho, debiese ser pronunciada en contra del demandado; sin embargo de lo cual, de acuerdo con determinadas circunstancias tomadas en consideración por el pretor, por los senado-consultos, o por ciertas leyes especiales, tal condenación fuese considerada como inícuo o, por lo menos, improcedente.

En casos semejantes, el pretor no luchaba con el derecho civil, sobre todo si las circunstancias particulares invocadas a favor del demandado habían sido negadas y era necesario probarlas.

En este caso entregaba al demandante la acción solicitada por él, pero en seguida de la "intentio" agregaba la cláusula accesoria que subordinaba la condenación a la condición de que en el caso particular, tal circunstancia no existiera.

En las Institutas, Justiniano define las excepciones como "Las defensas establecidas a favor del demandado, porque sucede con frecuencia que, si bien la demanda es justa, en sí misma, es sin embargo injusta, respecto de la persona contra quien se intenta". Ejemplos de diversas excepciones que existían, menciona algunas como las que derivan del miedo, la mala fe, el dinero no entregado, el juramento y la cosa juzgada, pasando a clasificar estas excepciones en los siguientes grupos:

**Perpetuas y perentorias.**- Se podían oponer en todo tiempo y su efecto era destruir la acción.

**Temporales o dilatorias.**- Sólo actuaban en un tiempo determinado y no destruían el derecho del actor. Entre ellas figuraban las declinatorias de jurisdicción y la "*plus petitio*" que las Institutas, de acuerdo con el derecho anterior a ellas, consideraban en sus diversas modalidades, como plus petitio respecto el tiempo, de la cantidad, del lugar y del modo de la obligación. Antes de Justiniano, la plus petitio producía la pérdida de la acción, pero el emperador Bizantino modificó ese sistema y ordenó que cuando el demandante incurría en el de la plus petitio, debería duplicarse el plazo estipulado para el cumplimiento de la obligación.



**De hecho y de derecho.-** Las excepciones de hecho excluían totalmente la pretensión del actor, negando los fundamentos de la demanda, las de derecho sólo se referían a los fundamentos jurídicos de la acción.

**Civiles y pretorias.-** Las divide según tuviesen su origen en el edicto del magistrado o en el derecho derivado de las constituciones de los príncipes, de los senado-consultos o en la ley propiamente dicha.

Entre las excepciones dilatorias figuraban las llamadas procuratorias, mediante las cuales el demandado negaba a determinados individuos personalidad procesal. Así acontecía cuando el demandado era un militar o una persona a notada de infamia. Ni unos ni otros podían actuar como procuradores judiciales. Las Institutas prohibieron esta clase de excepciones.<sup>25</sup>

Así como la acción dejó de ser una fórmula sacramental y dejó de ser también una autorización necesaria a todo litigante, pasando a convertirse en un derecho que deriva de la ley misma y ya no una concesión especial del magistrado, así también la excepción evolucionó y dejó de ser una restricción opuesta por el magistrado al poder de condenar, para convertirse en un medio de defensa deducido en el pleito, que cada parte hacía valer por sí y a su voluntad.

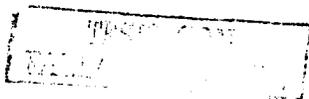
Las teorías sobre la excepción fueron evolucionando y los juristas que se han ocupado de su estudio, a la fecha tratan de encontrar su naturaleza jurídica, existiendo estudios interesantes y de gran valor jurídico; sin embargo, como ya se dijo, los estudios sobre la excepción no son tan bastos como los realizados respecto de la acción.

## 2.2. EXCEPCIONES Y DEFENSAS.

En la práctica se han utilizado como sinónimos, defensas y excepciones, costumbre indebidamente observada en la doctrina, en las leyes y en el foro, siendo que son distintas, y

---

<sup>25</sup> Ibidem. Págs. 341 y 342.



en el terreno del derecho se encuentran perfectamente establecidos los campos de acción de la defensa y la excepción.

Armando Porras López<sup>26</sup>, establece la diferencia existente entre las excepciones y defensas basándose en las siguientes razones:

- 1.- La defensa es el género, en tanto que la excepción es la especie. De ahí que se diga que toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción.
- 2.- La excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma, en tanto no se cumplan con ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o de tenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, como cuando se trata de recusar al Juez.
- 3.- En cuanto al procedimiento, la excepción siempre se ejercita dentro de cierto tiempo fatal, según sea la naturaleza del juicio; en tanto que la defensa se puede ejercitar en cualquier tiempo dentro del procedimiento, hasta antes de citar para la sentencia.

Francisco Ross Gámez<sup>27</sup>, complementa la idea anterior, indicando que la defensa va dirigida a los elementos constitutivos o integratorios de la acción para demostrar que ésta no llegó a integrarse o constituirse. La excepción se dirige contra la acción cuando esta integrada o constituida.

El siguiente ejemplo nos da una idea clara de la diferencia entre la excepción y la defensa. Ubiquémonos en el supuesto de un trabajador que demanda el pago de tres meses de salario en concepto de indemnización, salarios vencidos y los que se sigan venciendo, así como el pago de la prima de antigüedad, alegando que fue despedido injustificadamente en determinada fecha.

---

<sup>26</sup> Porras Lopez, Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1999, pag. 174

<sup>27</sup> Ross Gámez, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa S.A. México, 1993, pag. 163



Si el patrón alega que el despido fue justificado, está aceptando los elementos integrativos de la acción, y por lo tanto estamos frente a una excepción de falta de acción que le corresponde probar al demandado.

En cambio, si el patrón al contestar la demanda niega el hecho del despido y alega que el actor siguió trabajando con posterioridad a la fecha en que este dice haber sido despedido estamos frente a una defensa.

Habida cuenta que el despido implica la terminación del contrato de trabajo (excepción) y la continuación en la prestación del servicio implica que persiste dicho contrato (defensa).

El derecho de defensa se encuentra establecido en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, cuando dispone que aunque el demandado no oponga excepciones, puede ofrecer pruebas para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.

A continuación se señalan algunas de las definiciones que han dado los autores sobre la excepción:

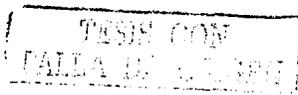
**UGO ROCCO.-** "El derecho de obrar que compete al demandado recibe la denominación de derecho de contradicción (de excepción o de defensa) y que no constituye un derecho diverso del derecho de acción a que nos hemos referido anteriormente, sino sólo un diverso aspecto de este mismo aspecto que resulta de la diversa posición que en el proceso asumen los sujetos activos de la relación procesal".<sup>28</sup>

**GIUSEPPE CHIOVENDA:** "La excepción en sentido propio es, un contra-derecho frente a la acción, y precisamente por esto un derecho de impugnación, es decir, un derecho potestativo dirigido a la anulación de la acción".<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Rocco, Ugo. Op. Cit. Pag. 229.

<sup>29</sup> Chiovenda, Op. Cit. Pag. 359.



**EDUARDO PALLARES:** "La excepción es un medio de defensa por el cual el demandado ejercita el derecho de ser oído y vencido en juicio, y pide al órgano jurisdiccional se pronuncie sentencia absolutoria que lo favorezca".<sup>30</sup>

**EDUARDO J. COUTURE:** "Excepción es en nuestro concepto, el poder jurídico del demandado de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción".

**RAFAEL DE PINA:** "En un sentido amplio se denomina excepción a la oposición que le demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción, en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal, lo absuelva totalmente o de modo parcial".

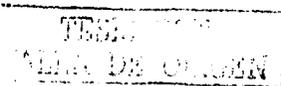
Por su parte Eduardo Pallares<sup>31</sup>, cita a Caravantes, quien señala: "Por excepción se entiende el medio de defensa o la contradicción o repulsa con que el demandado pretende excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor".

**FRANCISCO RAMÍREZ FONSECA**<sup>32</sup> señala que: "cuando analizamos la acción, nos pronunciamos por aceptar la doctrina de la autonomía, considerando que aquella es un puro derecho a la jurisdicción, que compete aún a aquellos que carecen de derecho material que justifique la demanda. En la excepción acontece lo mismo, el demandado, con razón o sin ella, reclama del órgano jurisdiccional que lo absuelva", y agrega "Por ello consideramos con Eduardo J. Couture, que en su más amplio significado la excepción es el poder jurídico de que se halla investido el demandado que lo habilita para oponerse a la acción promovida contra él".

<sup>30</sup> Pallares, Eduardo, Op. Cit. Pág. 296

<sup>31</sup> Ibidem, Pág. 288

<sup>32</sup> Ramírez Fonseca, Op. Cit. Pág. 64



En conclusión, tomando en cuenta las teorías y definiciones ya expuestas, y con base en lo expuesto por el Maestro Eduardo Pallares<sup>33</sup>, encontramos que las características de las excepciones son:

- 1.- Es un derecho que tiene el demandado para poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad jurisdiccional en contra del actor, que puede hacer valer, tanto en el juicio donde se le demanda como en cualquier otro.
- 2.- Es un derecho de impugnación de la demanda, mediante el cual el demandado destruye o nulifica la acción en el proceso.
- 3.- Es un derecho que el Juez no puede considerar de oficio y sentenciar con base en él, porque está sujeto al principio dispositivo y, en consecuencia, es necesario que se haga valer por el demandado para que forme parte de la "litis".

### 2.3. CLASIFICACIÓN DE LAS EXCEPCIONES.

De acuerdo con la doctrina moderna de la excepción, los juriconsultos las clasifican en:

- 1.- Dilatorias.- Son aquellas cuya eficacia se limita a suspender temporalmente el ejercicio de la acción planteada por el actor o el curso del proceso.
- 2.- Perentorias.- Son aquellas que mediante las cuales se obtiene una sentencia que absuelve al demandado en virtud de que destruyen los efectos de la acción, es decir, que tienen por objeto anular el derecho material o el juicio en que se han hecho valer.
- 3.- Personales.- Son aquellas que sólo pueden ser opuestas por determinadas personas de las que figuran en una misma relación jurídica como demandados.
- 4.- Reales.- Son aquellas que pueden oponerse por todos los demandados.

<sup>33</sup> Pallares, Op.Cit. Pag. 291.



5.- **Procésales.-** Son aquellas que se fundan en un vicio del proceso.

6.- **De previo y especial pronunciamiento.-** Son aquellas que paralizan el curso del juicio porque este no puede seguir adelante, mientras no se resuelva sobre su procedencia.<sup>34</sup>

Cabe mencionar que nuestro Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, adopta para la clasificación de las excepciones el llamado criterio tradicional, es decir, que las divide en perentorias y dilatorias. Tratándose de las primeras, dicho código ni las define ni las enumera. La segundas las enumera de la siguiente forma:

"Artículo 75.- Son excepciones dilatorias, las siguientes:

I.- La incompetencia del Juez;

II.- La litispendencia;

III.- La conexidad de la causa;

IV.- La falta de personalidad o capacidad del actor;

V.- La falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que esté sujeta la acción intentada;

VI.- La división;

VII.- La excusión, y

VIII.- Las demás a que dieren ese carácter las leyes".<sup>35</sup>

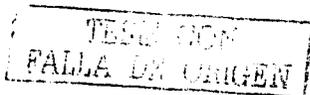
La doctrina jurídica ha sido muy prolija en la clasificación de las excepciones, por lo tanto sólo nos ocuparemos de la clasificación que al respecto expone Eduardo Pallares, en el Diccionario de Derecho Procesal Civil<sup>36</sup>, por ser una de las mas importantes y señalando el referido autor la siguiente:

A).- **Excepciones Procésales.-** Se refieren únicamente a irregularidades o vicios del proceso, principalmente a la falta de presupuestos procésales, y no conciernen a la cuestión de fondo, o

<sup>34</sup> Ibidem. Págs. 293-294.

<sup>35</sup> Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Pág. 127

<sup>36</sup> Pallares. Op. Cit. Pág. 296



sea a los derechos litigiosos. Como ejemplos: La incompetencia del juez, la incapacidad procesal de las partes y la litispendencia, entre otras.

B).- Excepciones Materiales Substantivas.- Se refieren a los derechos y obligaciones materia del juicio, como las excepciones de pago y prescripción, entre otras.

Señala el referido autor que ambas clases de excepciones, las procesales y materiales, pueden ser perentorias o dilatorias. Las primeras tienden a destruir la acción, mientras las que las segundas dilatan su ejercicio o ponen obstáculos a la tramitación del proceso.

Las dilatorias son de previo y especial pronunciamiento o simplemente dilatorias. Las de previo y especial pronunciamiento suspenden la tramitación del procedimiento y se resuelven previamente a la cuestión de fondo, como son las excepciones de incompetencia y la de falta de personalidad. Las dilatorias se resuelven al momento de pronunciarse el fallo, como la de falta de acción, cosa juzgada, y la prescripción, entre otras.

C).- Excepciones Reales.- Las que siendo inherentes a la deuda, cuyo pago demanda el actor, pueden oponerla todos los obligados. Ejemplo: Las excepciones de prescripción y pago.

D).- Excepciones Personales.- Son aquellas que únicamente puede oponer algunas de las personas obligadas en la relación jurídica materia del proceso, como por ejemplo: en caso de que existan varios deudores mancomunados y el acreedor ha perdonado a uno de ellos; sólo este acreedor puede hacer valer esa excepción.

E).- Excepciones Contradictorias.- Son aquellas que no pueden ser procedentes al mismo tiempo. Si una es valida la otra se elimina, como por ejemplo la de plus petitio y pago.

#### **2.4. LA EXCEPCIÓN EN MATERIA LABORAL.**

De acuerdo con lo anotado en el capítulo anterior, referente a la acción, y las notas que sobre la excepción hemos enunciado anteriormente, podemos establecer que así como la acción se



ejerceita contra el estado y no en contra del demandado, el derecho de excepción, de igual forma, es un derecho que se hace valer en contra del Estado en el campo laboral, en contra de la Junta de Conciliación y Arbitraje y no en contra del actor, es decir; el actor acude ante la Órganos Jurisdiccionales, a fin de que se le reconozca un derecho que tiene en contra del demandado, y este último a su vez, acude ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando el rechazo de la demanda.

De esta forma, la relación jurídica que se establece entre el actor y el demandado va encaminada por cada uno de ellos a la obtención de una sentencia, en nuestro caso un laudo, que le sea favorable.

Respecto a los conceptos, definiciones y clasificaciones anteriormente nombradas, respecto a la excepción en el campo civil, son aplicables al derecho laboral, y es justo reconocer que han sido los doctrinarios del derecho civil quienes se han preocupado de formular las teorías sobre este particular. Los problemas que plantea el estudio de la excepción en ambos campos de la ciencia jurídica, son idénticos y solamente toman un diverso matiz dentro del derecho del trabajo, en virtud de que surgen de una relación procesal especialísima, como son las relaciones que se establecen entre los jornaleros y sus patrones. De ahí que el derecho del trabajo ha venido junto con otras disciplinas jurídicas a crear lo que ahora se llama el derecho social.

De acuerdo a que la acción es un derecho que se ejerceita en contra del estado, no en contra del demandado, y que tiene por objeto la satisfacción de un interés jurídico determinado, podemos afirmar que la excepción también es un derecho en contra del estado, y no en contra del actor, de tal manera que el derecho de excepción se concede al demandado para exigir del Órgano Jurisdiccional, encargado de decidir, el estudio y satisfacción de sus intereses jurídicos, los cuales se imputan al interés jurídico que lleva el actor ante dicho órgano como no satisfecho.

Así la relación jurídica que se establece entre el actor y el demandado va encaminada, por cada uno de ellos, a la obtención de una sentencia que le sea favorable.



La Ley Federal del Trabajo no establece la diferencia entre la excepción y la defensa, e incluso utiliza ambos términos como sinónimos. La fracción IV del artículo 878 de dicho Ordenamiento Jurídico establece que el demandado, en su contestación opondrá todas sus excepciones y defensas; esto es que la multitudada ley no hace la distinción jurídica que existe entre los conceptos de excepción y defensa.

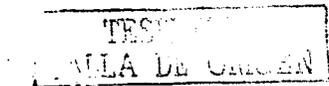
Al respecto, el Maestro Alberto Trueba Urbina, cita al Dr. Eduardo B. Carlos, quien dice: "La expresión excepciones ha de circunscribirse al ámbito del derecho procesal, para diferenciarlo con claridad de la oposición que el demandado formula principalmente al contestar la demanda, sobre el fondo, y que técnicamente se mencionará con el nombre de defensa".<sup>37</sup>

Diremos que mientras la excepción se dirige a poner un obstáculo, ya sea temporal o perpetuo a la actividad del órgano Jurisdiccional, y se refiere concretamente a obstruir a la acción por falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta o la procedencia de la acción, por su parte la defensa, no es una oposición a la actividad del Órgano Jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que haga valer el demandado en el juicio para impedir el ejercicio de la acción.

Por lo tanto, la excepción sustantiva de fondo o defensa tiene la característica de un contraderecho, cuyo objeto es destruir o hacer ineficaz la pretensión o acción sustantiva, obteniendo la absolución en el proceso. Respecto a estas excepciones de fondo o defensa, la Ley Federal del Trabajo impone al demandado, la obligación de que al contestar la demanda ha de referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la misma, afirmándolos, negándolos y expresando los que ignore, cuando no sean propios, teniendo la posibilidad de explicar las situaciones que estime convenientes, según lo dispone el artículo 874 fracción IV.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Trueba Urbina, Op. Cit. Pag. 202

<sup>38</sup> Ibidem. Pag. 202



Por su parte, la excepción procesal, es una oposición encaminada a impedir el desenvolvimiento de la acción procesal, puesto que impugna la demanda en lo que se refiere a los presupuestos procesales.<sup>39</sup>

En efecto, por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, todas las excepciones deben oponerse al contestar la demanda, y necesariamente se deben precisar los hechos que la constituyen; así lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis que dice:

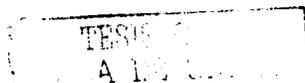
El demandado, al contestar la reclamación inicial del juicio, debe precisar los hechos constitutivos de las excepciones opuestas a fin de evitar que la parte actora quede en estado de indefensión al no poder reunir las pruebas relacionadas y de no hacerlo así, la Junta que conoce del juicio debe abstenerse de tomar en consideración tales excepciones que, por su imprecisión, no hayan sido realmente opuestas; sin embargo, debe considerarse que la tesis anteriormente expresa que el demandado hizo valer su excepción con toda claridad, que precisó los hechos fundamentales relacionados con la misma y que, por lo que atañe a la reclamación del actor, dilucido claramente cual era el motivo o razón por lo que la negaba, fundando sus razonamientos en hechos concretos, aún puesta es aplicable cuando de los circunstancias intrascendentes o cuestiones de mero detalle, ya que en tal hipótesis, la omisión de que se trata no afecta en su términos la excepción hecha valer, ni tampoco el derecho de defensa del actor, quien está en aptitud, por conocerlos, de ofrecer las pruebas que estime pertinentes a los hechos esenciales.

Amparo Directo 2074/61.-Carlos García Pedraza.-29 de enero de 1962. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

De la anterior tesis sostenida por la antigua Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se infiere que el demandado sólo tiene como obligación el oponer en su contestación a la demanda, todas y cada una de la excepciones y defensas que pretenda hacer valer en el juicio, y no es necesario que las denomine sino únicamente tendrá la obligación de

---

<sup>39</sup> Ibidem Pag. 203



mencionar de manera clara y precisa cuales son los hechos constitutivos de las mismas, ya que de no ser así se dejaría en estado de indefensión al actor para que pudiera este destruir la excepciones opuestas por su contraparte.

Por lo expuesto, vemos que la excepción es una figura procesal tan importante para el demandado como lo es la acción para el actor.

## 2.5. CLASIFICACIÓN DE LAS EXCEPCIONES EN MATERIA LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo en vigor es ejemplificativa en cuanto a las dos clases de excepciones labores aceptadas. Entre las substantivas o perentorias se encuentran las siguientes:

1.- La compensación.- Esta la encontramos en el artículo 33, que establece que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados; en el artículo 107 que indica que está prohibida la imposición de multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto; y en el artículo 110 que señala que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos que el propio artículo determina.

La excepción derivada del artículo 97 que indica que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción salvo en los casos que se señalan en las diversas fracciones de ese artículo.

2.- La prescripción.- Esta la encontramos en los artículos 516, 517, 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen en que tiempo prescriben los derechos de los trabajadores para reclamar determinadas prestaciones. El primer artículo señala la excepción general de que las prestaciones laborales prescriben en un año; el artículo 517 establece que prescriben en un mes las acciones de rescisión, ya sea por parte del trabajador o del patrón; el artículo 518 indica la prescripción de dos meses para el ejercicio de las acciones derivadas de la separación de los trabajadores del empleo; por último, el artículo 519 señala el término de dos



años para el ejercicio de determinadas acciones que tienen que ver con los riesgos de trabajo, con la muerte del trabajador y para la ejecución de los laudos o convenios.

3.- La cosa juzgada.- Que si bien no se señala de manera explícita en la Ley, puede oponerse cuando sobre el punto a debate ya existe una decisión jurisdiccional sobre el particular.

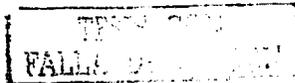
4.- La de *plus petitio*.- Esta excepción también podrá oponerla el demandado cuando la pretensión del actor sea mayor a la que señala la ley, sin embargo no debemos perder de vista que la Ley Federal del Trabajo señala los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores, por lo que si el patrón otorga prestaciones mayores a las señaladas en la ley y así las reclama el actor, ante la negativa del patrón correrá la carga de la prueba al actor y si éste demuestra que la prestación es mayor así se condenará al demandado.

5.- La de inexistencia de la relación de trabajo.- El demandado puede expresar en su contestación a la demanda que el actor jamás fue su trabajador, por lo que de hecho está negando al actor acción o derecho para reclamar las prestaciones que señala en su demanda. En éste caso, ante la negativa lisa y llana de la relación de trabajo, la carga de la prueba corresponde al actor y tendrá que acreditar la relación de trabajo.

En cuanto a las excepciones procesales o dilatorias derivadas de la Ley Federal del Trabajo, podemos señalar las siguientes:

1.- La incompetencia.- Tiene su fundamento en los artículos 527, 698 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo; el artículo 527 señala cuales son las materias que tendrán el carácter de federales y el artículo 698, por exclusión, señala de que materias conocerán las Juntas Locales.

2.- La de nulidad.- Tiene su fundamento en los artículos 714 y siguientes de la ley, pues son estos artículos los que señala la forma en que deben llevarse a cabo las actuaciones de la Junta y cuando éstas no se realiza en la forma prescrita por la ley procederá la nulidad de las actuaciones.

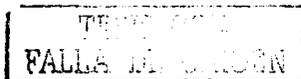


3.- La falta de personalidad.- Tiene su fundamento en los artículos 691, 692, 694 y 695 de la ley. El primero señala la forma en que los menores de edad pueden hacerse representar en juicio, y los artículos siguientes indican la forma en la que deberán acreditar su personalidad tanto las partes como los apoderados de éstas.

4.- La de obscuridad o impresión de la demanda.- Tiene su fundamento en el artículo 878 fracción IV, en relación con el artículo 687 de la propia ley, señalando éste último que si bien en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero que las partes deben precisar los puntos petitorios; luego entonces, si la demanda del actor no es clara en cuanto a sus pretensiones y los hechos que alega como fundatorios de las mismas, procederá la excepción de obscuridad correspondiente.

5.- La acumulación.- Esta excepción se encuentra establecida en los artículos 766 y siguientes de la ley, con una particular modalidad, pues no sólo serán acumulables los diversos juicios promovidos por el mismo actor en contra del demandado, sino que también cuando se trate de juicio promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo.

6.- La litispendencia.- Esta excepción se encuentra en la ley cuando se hace referencia a la acumulación, en efecto el artículo 766 fracción I de la ley dice que procede la acumulación cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones. El artículo 769 indica que declarada procedente la acumulación en el caso e la fracción I del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicios o juicios acumulados, y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo; esto es, que si un trabajador presenta una demanda en contra de su patrón reclamando, por ejemplo el pago de su aguinaldo, y posteriormente presenta una nueva demanda donde reclame también el pago del aguinaldo, opuesta la excepción de litispendencia, la Junta sólo resolverá sobre la reclamación de aguinaldo contenida en la primera demanda.



## 2.6. ANÁLISIS DE LAS EXCEPCIONES LABORALES.

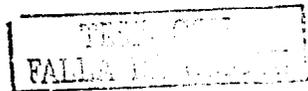
Analizaremos de manera somera las excepciones perentorias y luego las excepciones dilatorias.

**1.- EXCEPCION DE PAGO.-** Esta es la excepción más común por excelencia, sobre todo porque en materia laboral existen un gran número de prestaciones, que los patrones deben cubrir a sus trabajadores, tales como las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, séptimos días y otras más; por lo tanto, cuando en juicio el trabajador reclama el pago de alguna prestación laboral contemplada en la Ley Federal del Trabajo, y el patrón cubrió al trabajador esa prestación, lo lógico es que oponga al respecto la excepción de pago.

Por disposición expresa de la ley, cuando el patrón opone la excepción de pago, a él corresponderá la carga de la prueba para acreditar que efectivamente realizó el pago.

Cabe señalar que cuando el trabajador reclama el apago de prestaciones extralegales, entendiendo por éstas las que no se encuentran estipuladas en la Ley Federal del Trabajo, pero que supuestamente el actor convino en pagarlas al trabajador, cuando el patrón niega la existencia de esa prestación extralegal, al trabajador corresponderá acreditar la existencia de esa supuesta prestación.

**2.- EXCEPCIÓN DERIVADA DE LA LIQUIDACIÓN DEL TRABAJADOR.-** Aunque propiamente se trata de una excepción de pago, quise tratarla de manera separada por su importancia, y naturaleza especial, en el caso de un trabajador que demanda el pago de una indemnización por despido injustificado; además el patrón se excepciona indicando que si bien es cierto que separó al actor de su trabajo, también lo es que le cubrió el pago de la indemnización correspondiente, y dicho patrón probando en juicio que liquidó al demandante deberá ser absuelto de la indemnización que se le reclama.



Las dos excepciones que se han tratado en los numerales anteriores, presuponen una relación de trabajo, ya que no se entendería el que se pague a un trabajador prestaciones laborales o una indemnización si no hubiera existido una relación de trabajo.

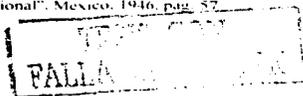
**3.- COMPENSACIÓN.-** Jurídicamente es un modo de extinción especial de las obligaciones recíprocas, que dispensa mutuamente a los deudores de la ejecución efectiva. Así, cada uno de ellos posee, al mismo tiempo, una facilidad para liberarse recurriendo a su crédito y a una garantía para éste, rehusándose a pagar lo que debe.<sup>40</sup>

De acuerdo a lo anterior, como compensación debemos entender la extinción o descuento e una deuda por otra, que tiene lugar cuando dos personas, por derecho propio, son recíprocamente acreedoras la una de la otra.

Por otro lado el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, señala que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos que en el propio artículo señala, como son el pago de deudas contraídas por el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa, pago de renta, pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores: pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, pago de pensiones alimenticias, pago de cuotas sindicales y pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el FONACOT.

Quedando anotado lo anterior, tenemos que un trabajador pudiese demandar de su patrón algún adeudo, diferencia o descuento que le hubiese hecho éste, y de ahí que el patrón pudiese oponer la excepción de compensación, pues si bien es cierto que él tiene la obligación de pagar el salario, también lo es que si realizó algún descuento de los permitidos por la ley, deberá hacer valer la excepción de compensación correspondiente.

<sup>40</sup> Atwood, Roberto. *Diccionario Jurídico*. Biblioteca "El Nacional". Mexico, 1946. pag. 57



**4.- EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.-** El Maestro Mario de la Cueva señala que: "La prescripción negativa (o liberatoria), es un medio de liberarse de las obligaciones. Considerada la prescripción desde el punto de vista del patrón resulta un medio para que, por el transcurso del tiempo, deje de cumplir las obligaciones que la ley le impone, y si a la inversa consideramos la prescripción desde el punto de vista del obrero, aparece como un abandono de las acciones que le corresponden en contra del patrón abandono que, en el fondo, es una renuncia a los derechos que las leyes le conceden."<sup>11</sup>

La prescripción en la Ley Federal del Trabajo se encuentra reglamentada en los artículos del 516 al 522, y de acuerdo con la legislación los trabajadores y los patronos son sujetos de derechos y obligaciones derivadas del contrato o de la relación laboral que los une, por eso, cuando unos u otros no ejercitan sus derechos, estos derechos se extinguen por el simple transcurso del tiempo.

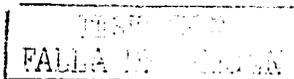
Cabe señalar que analizada la prescripción como una excepción, sólo podrá ser tomada en cuenta por la Junta cuando el patrón la oponga en el juicio, esto es, que la prescripción no puede ser estudiada de oficio por el juzgador.

Lógicamente, la excepción de prescripción que oponga el patrón, presupone la existencia de una relación contractual de trabajo que hubiese existido entre las partes.

**5.- LA DE SUSTITUCIÓN PATRONAL.-** El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo indica que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses, concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El legislador fue muy cuidadoso al establecer la figura del patrón sustituto, a efecto de que el cambio de patrón no afectara los derechos de los trabajadores; sin embargo, no podía quedar

<sup>11</sup> Cueva, Op. Cit. Pág. 887.



de por vida la obligación del patrón sustituido, de ahí que haya fijado un término de seis meses para que patrón sustituto y sustituido respondan mancomunadamente de las obligaciones laborales.

La excepción respecto de esta figura, sólo la podrá oponer el patrón sustituido cuando ya hayan transcurrido más de seis meses de que operó la sustitución patronal.

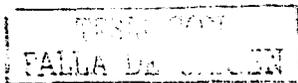
**6.- EXCEPCIÓN DE INEXISTENCIA O AUSENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.-** Puede darse el caso de que una persona demande a otra argumentando que fue su trabajador, y el demandado puede oponer la excepción de inexistencia o ausencia de la relación de trabajo.

En el caso anterior, y toda vez que lisa y llanamente el demandado está negando la relación del supuesto vínculo contractual, ante esa negativa corresponderá al demandante acreditar que efectivamente existió una relación laboral.

Ahora bien, si el patrón contesta la demanda indicando que la relación que lo unió con el demandante no fue laboral sino de otro carácter, nos encontramos ante una negativa condicionada, ya que por una parte niega y por otra está afirmando la existencia de otro tipo de relación. En este caso la carga de la prueba es a cargo del demandado, quien deberá probar que efectivamente la relación que lo unió con el demandante fue de carácter diverso de una relación laboral.

**7.- RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.-** Es el acto por virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada la misma de manera unilateral, aduciendo por motivo una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, señala cuales son las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, y las mismas las indica en las quince fracciones que contiene el artículo. Sería tema exclusivo para una tesis el analizar cada una de estas fracciones, por lo tanto sólo dejamos anotado que en dicho artículo se encuentran las



causales por la cuales el patrón pudiese rescindir justificadamente la relación de trabajo o en sentido llano, cuándo se puede dar un despido justificado.

Por lo anterior, si un trabajador en su demanda se dice despedido injustificadamente de su trabajo, el patrón podrá excepcionarse indicando que efectivamente le rescindieron su contrato de trabajo porque incurrió en alguna de las causales señaladas en el artículo 47 de la ley laboral; en este caso, el patrón tendrá que probar en juicio, no sólo que el trabajador incurrió en la causal o causales rescisorias, sino también acreditar como obligación, que le entregó el aviso de rescisión, o que ante la negativa del trabajador de recibir el aviso se presentó él mismo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**8.- LA EXCEPCIÓN DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR NEGARSE A LA REINSTALACION.-** Tanto la Constitución como el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, señalan que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Lo anterior siguiendo uno de los mas bellos principios sobre los que descansa el derecho del trabajo mexicano sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo. Sin embargo, el legislador consideró necesario que haya una excepción a la regla de tener que reinstalar al trabajador, y le fijó al patrón que ante la negativa de reinstalar tendría que pagar las indemnizaciones que se señalan en el artículo 50 de la propia ley, habiendo quedado claro cuáles son los únicos casos en que el patrón puede negarse a la reinstalación.

Por lo tanto si un trabajador reclama su reinstalación, el patrón podrá negarse, si el trabajador se encuentra comprendido en alguno de los casos de las cinco fracciones que señala el artículo 49 de la ley laboral, pero acompañada a esa excepción deberá pagar las indemnizaciones señaladas en el artículo 50 de dicha ley.

A continuación analizaremos algunas excepciones dilatorias, como las siguientes:

TESIS CON  
LA DE ORIGEN

**1.- INCOMPETENCIA.-** En razón de la materia, la competencia laboral se divide en Federal y Local. El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la aplicación de las normas de trabajo corresponden a las autoridades federales, cuando se trate de industrias o empresas que se indican en dicho artículo, por excepción, la rama industrial o empresarial que no se encuentre comprendida en dicho artículo será de competencia local.

De acuerdo a lo anterior, y tratándose de juicios individuales o colectivos, deberá atenderse al objeto social o actividad a la que se dedica el patrón para determinar si debe conocer del mismo la autoridad federal o la local. En caso de ser federal corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y si es local le compete a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del lugar o estado de que se trate.

Así como excepción, el patrón podrá oponer la incompetencia de la Junta en donde se esté llevando a cabo un juicio, si considera que es incompetente para conocer del mismo indicará porqué motivo y cuál es la Junta competente.

Por ser la excepción de incompetencia, debe hacerse valer por el demandado en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pero dentro de la etapa de demanda y excepciones.

Cabe señalar que de acuerdo a la ley laboral, las cuestiones de competencia en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria, y deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones.

Así también, puede darse la incompetencia entre dos Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. El artículo 700 de la ley laboral, fija las normas de competencia en razón del territorio, y puede darse el caso en que un trabajador presente su demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México y que quien legalmente debe conocer del juicio sea la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. El demandado debe oponer la excepción de incompetencia y probada ésta, la incompetente deberá remitir los autos a la competente.

TEC  
A la

62

Por último, la excepción de incompetencia es conocida como una excepción de previo y especial pronunciamiento, y debe resolverse antes de continuar con el procedimiento.

**2.- NULIDAD DE ACTUACIONES.-** La nulidad se da cuando un acto jurídico no tiene plena eficacia y validez, en virtud de que no reúne los elementos de existencia y de validez que todo acto jurídico debe contener. No entraremos al estudio de la llamada teoría de las nulidades, por no ser el objeto de esta tesis.

El artículo 762 de la ley laboral dispone que las nulidades deberán tramitarse como incidentes de previo y especial pronunciamiento, y podrá invocarla cualquiera de las partes, aportando los elementos que considera son motivo suficiente para estimar que la actuación de las Juntas no está realizada con apego a la ley.

Como ya se dijo, la nulidad de actuaciones, también se puede considerar como excepción dilatoria, puesto que es de carácter procesal, y deberá resolverse sobre la misma para continuar después con el procedimiento.

**3.- FALTA DE PERSONALIDAD O CAPACIDAD DEL ACTOR.-** Cabe señalar que la personalidad es la idoneidad para ser parte como actor en un proceso, en tanto que la capacidad implica la facultad para estar por sí en el juicio.

La falta de personalidad consiste en la carencia de las cualidades necesarias para comparecer en juicio o para acreditar el carácter o representación que se ostentan.

La capacidad es un atributo de las personas. Según el Código Civil, esta capacidad se divide en de goce y de ejercicio. La de goce es la aptitud de la persona para adquirir derechos y obligaciones, y ésta se adquiere por el simple hecho de ser persona. La de ejercicio es la aptitud de la persona para ejercitar por sí misma sus derechos, para asumir y cumplir por sí misma las obligaciones.

ESTRATÉGIA DE INVESTIGACIÓN  
SIS COM  
F. GARCÍA

De esta manera, los menores tienen capacidad de goce y pueden adquirir derechos, pero carecen de la capacidad de ejercicio y no pueden ejercitarlo por sí mismos, sino que tienen que hacerlo mediante la intervención de otras personas a quienes se designan como sus representantes legales.

Se destaca que la falta de personalidad en el actor, se refiere únicamente a la persona que se dice representante del actor, ya que la misma Suprema Corte ha dicho que "La excepción de falta de personalidad en el actor, se refiere exclusivamente a la falta de representación de quien se dice representante del actor" ( S.C.J. tomos XLIII, P. 3247; LXXXVII, P. 7278 y CIII, P. 3105).<sup>42</sup>

**4.- EXCEPCIÓN DE OSCURIDAD O IMPRECISIÓN DE LA DEMANDA.-** Este tipo de excepción puede oponerse cuando la demanda de un trabajador sea vaga e imprecisa en alguno de sus puntos, esto es que el actor en su demanda debe expresar con toda claridad los hechos constitutivos de sus acciones, manifestando en forma detallada las circunstancias de modo, tiempo y lugar en los que acontecieron los hechos, pues de no ser así se dejaría en estado de indefensión al demandado; por ello, cuando la demanda no reúna éstos requisitos, el demandado deberá oponer la excepción de oscuridad, falta de precisión y defecto legal en la demanda.

Es conveniente anotar que el artículo 873 de la Ley Laboral, obliga a la Junta a señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido el trabajador o sus beneficiarios en la demanda, así cuando note alguna irregularidad en ésta, o cuando se estén ejercitando acciones contradictorias, previniéndolo para que las subsane en un término de tres días.

No obstante lo anterior, si aún cuando la Junta haya prevenido al actor para que éste aclare la demanda y dicho actor no lo haga, se opondrá a la excepción de oscuridad, y el demandado deberá ser absuelto, pues sería imposible que pudiera defenderse ante hechos vagos e imprecisos.

<sup>42</sup> Valenzuela, Arturo, citado por Ramirez Fonseca, Op. Cit. Págs. 69 y 70

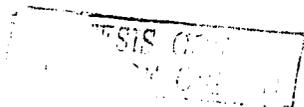


**5.- EXCEPCIÓN DE LITISPENDENCIA.-** Aunque en la Ley Federal del Trabajo no se hace referencia a la litispendencia, sino que ésta se contiene en el capítulo correspondiente a la acumulación, tenemos que la fracción I del artículo 766 del ordenamiento legal ya indicado, señala que cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclama las mismas prestaciones, procederá la acumulación, y el artículo 769 fracción I de la misma ley, dice que en este caso no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y, únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo.

**6.- EXCEPCIÓN DE FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL PLAZO O CONDICIÓN A LA QUE ESTA SUJETA LA ACCIÓN INTENTADA.-** En materia de trabajo, existen obligaciones a cargo de los patrones, las cuales para poder cumplirlas, necesariamente deberá transcurrir un plazo determinado, o en su caso, cumplirse alguna condición a la que este sujeta esa obligación, como por ejemplo, el pago del aguinaldo, la prima de antigüedad, vacaciones y reparto de utilidades.

Referente al pago de prima de antigüedad, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 162 fracción III, estipula que la misma se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, siempre y cuando tengan una antigüedad de quince años cumplidos. Luego entonces, imaginemos un trabajador con doce años de antigüedad que se separa voluntariamente del empleo y reclame en una demanda el pago de prima de antigüedad, donde el patrón se excepcionará indicando que no procede el pago, pues el actor no se ubica dentro de los presupuestos señalados en el precepto legal.

Para entender mejor el concepto del cumplimiento del plazo, recordemos que la ley laboral en el artículo 122, establece que dicho reparto deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que el patrón deba pagar el impuesto anual; en tales términos, si un trabajador antes de cumplirse el plazo de los sesenta días reclamara este pago, el patrón opondría la excepción derivada de que aún no se ha cumplido el plazo legal para realizar el pago correspondiente.



### **CAPÍTULO III. FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

#### **3.1.- FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

Han sido muchas y diversas las teorías que han tratado de explicar el origen del trabajo sin que hasta la fecha los estudiosos de este tema se hayan puesto de acuerdo. Por ello, no existe una sola teoría válida, lo que sí es indudable es que el trabajo es compañero inseparable del hombre desde los mismos orígenes de éste, pues la propia naturaleza con la que tuvo que enfrentarse le planteó diversas necesidades que tuvo que satisfacer para poder subsistir: a partir de esto, el hombre tuvo que empezar a cultivar plantas y a domesticar animales, lo que dio origen al trabajo.

De acuerdo con lo anterior, se desprende que la primera manifestación del trabajo fue de carácter natural y primitivo, pero a su vez creador e inventivo.

Posteriormente, con la aparición de herramientas y la vida en sociedad, el trabajo pasó a ser una actividad consciente, definida e intelectual, desarrollándose las primeras máquinas, que aunque rudimentarias, hicieron más fácil y ordenado el trabajo.

Por otra parte, los estudiosos de la historia del trabajo, tampoco se han puesto de acuerdo en las épocas en que debe dividirse a éste, sin embargo la gran mayoría se inclina por dividir a la historia del trabajo en cuatro grandes períodos que son los siguientes:

- 1.- La época antigua, que se caracteriza por el trabajo esclavo, por la industria familiar y por el agrupamiento de los artesanos en Colegios.
- 2.- La época feudal, que es donde se desenvuelven y cobran gran auge los llamados gremios de oficios.

TERMINACIÓN  
FALLA DE CUMPLIMIENTO

3.- La época monárquica, que es el período que se caracteriza porque en el mismo se trata de desarrollar la industria, y porque en esta época surge la nueva reglamentación de los gremios de oficios.

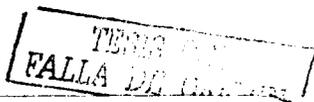
4.- La época moderna, que abarca desde los últimos años del siglo XVIII, en que se da la abolición del régimen corporativo, hasta nuestros días. En éste período, los Estados empiezan a preocuparse por reglamentar las condiciones en las que debe realizarse el trabajo, y surgen las verdaderas legislaciones del Derecho del Trabajo.

Como podemos ver, fue necesario que pasaran muchos años de lucha los trabajadores explotados por parte de sus patrones, para que se hiciera una reglamentación de trabajo donde se respetara a los obreros y se protegieran sus derechos.

Los Estados modernos vieron la necesidad de proteger los derechos de los obreros, y crearon normas jurídicas e instituciones que los redimieran y dignificaran; así, el trabajo dejó de ser un objeto de comercio para convertirse en un derecho y un deber social. Esas normas e Instituciones jurídicas tuvieron por objeto, el tratar de asegurar la vida, la salud y la integridad de la familia de quien presta un servicio.

Así mismo, en nuestro país, como en la mayoría de los Estados modernos, se han preocupado por redimir y reivindicar a la clase trabajadora. Por ello, encontramos que el artículo 123 Constitucional, señala los requisitos que debe contener el contrato de trabajo, las condiciones en que se debe de prestar el servicio para garantizar la vida y la salud de quien lo presta, y señala también, los derechos que tiene en su favor como son la huelga y el derecho de asociación.

Cabe señalar que este artículo Constitucional se debe a los grandes pensadores que intervinieron en el Congreso Constituyente, y nace como un fruto de la lucha armada de 1910. Otro de los logros que se han obtenido en materia del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, se deben al Doctor Alberto Trueba Urbina, quien además de ser un luchador incansable



en pro de los trabajadores, creó su monumental obra de la teoría integral del Derecho del Trabajo.

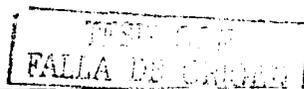
Al legislar los Estados sobre las relaciones del Trabajo, se percataron que era de vital importancia reglamentar la forma en que se extingue el contrato de trabajo, ya que es aquí donde se rompe la armonía de las relaciones establecidas entre el patrón y el trabajador, además de que con la terminación de la relación, se rompe con el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Nuestra Legislación fue más allá y también reglamentó las causas de suspensión de las relaciones de trabajo, pues anteriormente cuando se daba alguna de las causas, que actualmente conocemos como de suspensión, los patrimonios procedían a dar por terminadas las relaciones de trabajo, todo ello en perjuicio de los trabajadores.

Nuestra Legislación regula las causas de suspensión y terminación de la relación de trabajo, a fin de que no se causen perjuicios a los trabajadores, pues una de las más nobles instituciones sobre las que descansa el derecho mexicano del trabajo, es la estabilidad de los trabajadores en su empleo, por ello es importante que aunque de manera somera, analicemos esta institución.

El Maestro Mario de la Cueva,<sup>41</sup> menciona a Paul Durant quien en su libro habla de "La Politique Contemporaine de Sécurité Sociale", siendo que la primera vez que se mencionó de la seguridad social, fue en una ley del año de 1935, de los Estados Unidos de Norteamérica, la cual se dictó para resolver el problema de la desocupación de los trabajadores. Además, el Maestro comenta que una de las novedades aportadas por la segunda postguerra mundial, al derecho del trabajo, fue el nacimiento de la idea de la seguridad social.

La Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos en su artículo 29, inciso "B" señala: "El trabajo es un derecho y un deber social...; a de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo como en la vejez, o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar".

<sup>41</sup> Cueva Mario, de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa S.A., México, 1996. Págs. 754 y 755



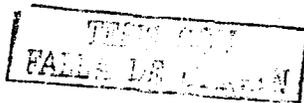
Por otra parte, en uno de los enunciados de la revolución Francesa de 1948, y que sirve de base a la idea de la seguridad social, fue que el trabajo humano es un deber y un derecho.

Cabe destacar que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución; la primera, es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es la seguridad o la garantía de esa estabilidad; sin esta garantía o seguridad no existiría y la estabilidad sería una mera ilusión.

Sin embargo, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un problema presente del derecho del trabajo, no sólo en México sino en todo el mundo, porque es un supuesto necesario para la realización de la seguridad social, esto es, si el hombre tiene el deber de trabajar, también tiene el derecho a trabajar, ya que la sociedad tiene el deber de proporcionar a cada trabajador, una ocupación que le permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana, y finalmente, en la medida en que la sociedad no satisface a esa obligación tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia. Por todo ello la estabilidad en el empleo es uno de los pilares de la seguridad social.

El principio de la estabilidad en el empleo esta contemplado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, que dice que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa. Esto permitió a nuestra legislación entrar al fondo del problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen, y no surja una causa razonable de disolución.

Así mismo, se concluyó que no es posible dejar a la libre voluntad del empresario la terminación de las relaciones de trabajo o la fijación de un termino de duración, ya que éstas deben ser permanentes, ya que así lo exige la seguridad presente y futura del trabajador.



Todos estos principios se encuentran en la Ley Federal del Trabajo, y si bien se permite la contratación del trabajador por obra o por tiempo determinado (artículos 35, 36 y 37) también lo es que si vencido el término subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia ( artículo 39).

La causa justa para la terminación de la relación de trabajo, se encuentra establecida en el artículo 46 de la Ley Laboral, que indica que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

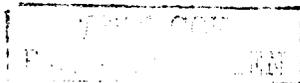
La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, a efecto de garantizar la estabilidad en el empleo consagró a favor del trabajador despedido dos acciones a ejercitar; la del pago de una indemnización y la de cumplimiento del contrato de trabajo conocida como la reinstalación, cuyo ejercicio de una u otra acción será a elección del trabajador.

Para efectos didácticos, es conveniente que señalemos algunas de las clasificaciones que se han realizado por prestigiados Juristas, en relación con las causas de terminación de la relación de trabajo, ya sea por causas ajenas a la voluntad de las partes, por voluntad del trabajador ó por voluntad del patrón.

El Doctor Alberto José Carro Igelmo Profesor de la Escuela Social y de la Escuela Sindical de Barcelona, cita a Pérez Lero, quien establece que las causas por las que terminan los contratos de trabajo pueden clasificarse de la siguiente manera:

- 1) Causas voluntarias, que a su vez se dividen en consensuales como la disolución y unilaterales como la resolución.
- 2) Causas involuntarias como la rescisión. Este autor reserva el nombre de ruptura para el despido sin causa.

El Doctor Carro Igelmo, nos cita igualmente en la obra a que se ha venido haciendo mérito a Lanfranchi, quien hace las siguientes consideraciones sobre la terminación del contrato de trabajo y las divide en los siguientes términos:



**Subjetivas:**

- a) Bilaterales: En las cuales existe un acuerdo de voluntades como la voluntad de la empresa (despido).
- b) Unilaterales: Donde existe la voluntad del trabajador (abandono).

**Objetivas:**

- a) Fuerza mayor.
- b) Extinción de uno de los sujetos.
- c) Accidente.
- d) Enfermedad, matrimonio.
- e) Cesión de industria, expropiación.
- f) Quiebra y concurso.

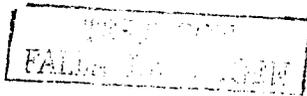
Al respecto, Alberto José Carro Igelmo señala que: "Nosotros también estableceremos una clasificación que será la que defina nuestra posición en torno a éste punto y que se halla fundamentada en la presencia o ausencia de consentimiento en el motivo extintivo de la relación, es decir que la voluntariedad o la involuntariedad de la causa de la terminación del contrato será la que juegue el papel primordial en el criterio que seguiremos". Así, el autor de referencia nos proporciona la siguiente clasificación:

**I.- Causas ajenas a la voluntad de las partes:**

- a) Muerte o incapacidad del empresario.
- b) Muerte del trabajador.
- c) Fuerza mayor, y
- d) Cierre de la industria por crisis.

**II.- Causas dependientes de la voluntad de ambas partes:**

- a) Consignadas válidamente en el contrato.
- b) Expiración del tiempo o conclusión de la obra, y
- c) Mutuo acuerdo.



### **III.-Causas dependientes de la voluntad de una de las partes:**

- a) Por parte del empresario (despido), y
- b) Por parte del trabajador (abandono de trabajo).

Carro Igelmo llega a la clasificación que hemos trascrito después de considerar que el despido excluye toda idea de ausencia de voluntad de las partes, así también se excluye la coincidencia de ambas voluntades, reservando la existencia de la figura del despido para el único supuesto en que la voluntad extintiva se dé exclusivamente en el empresario, por eso mismo cuando la voluntad de terminar el contrato se da en el obrero, no cabe hablar de un despido, sino más bien de un abandono de trabajo.

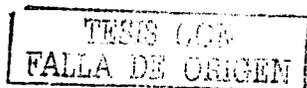
### **CONCEPTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

Se entiende como relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ( art. 20 de la Ley Federal del Trabajo ).

Mario de la Cueva la define diciendo: "La relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio." Esta definición contiene varios elementos como los siguientes:

1.- **La prestación de un trabajo personal;** el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo determina que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; y el artículo 10 indica que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. La relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador y del patrón.

2.- **Que el trabajo sea subordinado.** El trabajador le debe obediencia al patrón en lo que corresponde a su trabajo. Este elemento es muy importante, porque existen casos en los que no hay subordinación aunque se preste un trabajo personal y se pague por ello. Por ejemplo, si



contratas a un abogado para que te asesore, esto no quiere decir que exista subordinación alguna, toda vez que el abogado presta un servicio profesional de manera independiente, y por ello no ocurre una relación de trabajo.

**3.- El pago de un salario.** A todo trabajo realizado corresponde un salario; no obstante existen casos de excepción en los que se realiza un trabajo sin el salario correspondiente, como cuando un Juez condena a un reo a trabajos forzados a favor de la comunidad, donde no existe una relación laboral ni salario alguno. Otro caso típico es el relativo a la prestación del Servicio Militar Nacional, en el que existe subordinación a los superiores y también se presta un trabajo de alfabetización, pero no existe relación laboral porque no hay un salario.

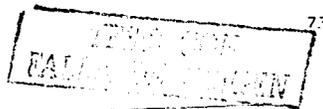
Por todo ello, el trabajo subordinado y el pago de un salario son elementos básicos para reconocer una relación de trabajo.

Por otra parte, regularmente el trabajador y el patrón acuerdan, mediante un contrato por escrito, las condiciones de un trabajo, originando así la relación de trabajo. Estas condiciones se referirán entre otras cosas, a la duración de la jornada, el horario, monto del salario y tipo de actividad a desarrollar.

Cabe señalar que las relaciones de trabajo tienen distinta duración, dependiendo del tipo de trabajo para el que se contrata al trabajador. Así, el trabajo puede ser contratado por:

**1.- Obra determinada.-** En el contrato por obra determinada el trabajador es contratado para la realización de una obra específica, como por ejemplo la instalación de una red eléctrica o de una alarma para casa. En éste caso la relación laboral sólo durará el tiempo de la realización del cableado e instalación, y una vez concluida, se dará por terminada. En dicho contrato es importante estipular la obra a realizar y el tiempo de duración.

**2.- Tiempo determinado.-** En el contrato por tiempo determinado o fijo, se conviene que el trabajador preste sus servicios por un tiempo determinado que se señalará en el contrato respectivo, pero sólo será válido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, y



cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador (artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo).

### **3.2. CONCEPTOS GENERALES DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

Existen tres fenómenos que pueden darse, tanto en lo individual como en lo colectivo, y que son los siguientes: la suspensión, la modificación de la relación y la terminación, ésta última extingue y deja sin efecto la relación de trabajo.

La suspensión individual de la relación de trabajo se presenta porque el trabajador, por diversos motivos, se ve imposibilitado para realizar sus labores, en tanto que la suspensión colectiva tiene su origen en la necesidad de la empresa de dejar temporalmente sin efecto la relación.

La fracción I del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: "Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o la muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos".

Respecto de la suspensión individual de la relación de trabajo, Mario de la Cueva, en su libro "El Nuevo Derecho del Trabajo", establece que: <sup>44</sup>"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

---

<sup>44</sup> Cueva, Op. Cit. (*El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano Tomo I*) Pág. 234.

El Maestro Mario de la Cueva señala que del concepto general, se desprenden los siguientes caracteres de la institución:

I.- La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda sufrir nuevamente todos sus efectos;

II.- Su función consiste, según el artículo 42, en la suspensión, del trabajador, de la prestación del trabajo y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario;

III.- La suspensión tiene un carácter temporal: el uso de éste término parece redundante, pero la Comisión prefirió conservarlo porque es de empleo constante entre los trabajadores y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y porque tuvo temor de que su supresión pudiera dar origen a una interpretación equivocada:

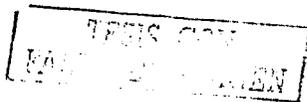
IV.- El carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración: al concluir la causa de que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario”.

Respecto a la suspensión colectiva, Nestor de Buen Lozano,<sup>45</sup> explica que “Lo que ocurre es que estas relaciones son estudiadas en conjunto, sufriendo las alteraciones a las que la Ley se refiere, todas ellas al mismo tiempo o, al menos, considerando al conjunto de relaciones individuales para resolver, mediante un tratamiento adecuado, una necesidad general.”

Además la terminación de la relación de trabajo, constituye una extinción de la misma, la terminación individual la prevé nuestra ley Federal del Trabajo en el artículo 53; sin embargo,

---

<sup>45</sup> Buen Lozano, Op. Cit. Pag. 178



es también individual la terminación que se produce por la aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

El artículo 53 de la ley señala que son causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:

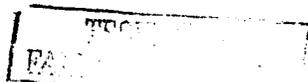
- I.- El mutuo consentimiento de las partes;
- II.- La muerte del trabajador;
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y
- V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

#### **MUTUO CONSENTIMIENTO.**

La relación de trabajo suele terminar por mutuo consentimiento, lo cual es una práctica bastante común, sobre todo cuando se otorga convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que el patrón quiere impedir un juicio a futuro, lo que no es cierto ya que el convenio tiene la presunción de ser legal, no adquiere la calidad de cosa juzgada, razón por la cual el trabajador puede demandar la nulidad de las cláusulas que estime pertinentes y violatorias de la ley.

Por otra parte, el convenio no requiere necesariamente la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues si no contiene cláusula en contra del derecho o de la moral, es innecesaria la tutela de la Junta a favor del trabajador.

Es frecuente la terminación por acuerdo de voluntades, y el quehacer diario de las empresas nos demuestra que el sistema señalado constituye una excepción, ya que normalmente la terminación de la relación de trabajo se produce por la vía de la renuncia del trabajador.



Así mismo, como lo ha dicho la Corte, para evitar una posible responsabilidad a cargo del trabajador, que pudiera traer como consecuencia la pérdida de algunos de sus derechos, es necesario que el patrón preste su consentimiento a la terminación de la relación, lo cual no inválida que la renuncia del trabajador también origina la terminación de la relación.

El artículo 5º. Constitucional indica que "el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador..."; además, "la falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, solo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 4º, señala que "los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año" y en el artículo 32 señala que "el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo dará lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Con base en ello, en conclusión la relación de trabajo termina por mutuo consentimiento o por renuncia del trabajador, y el patrón está obligado al pago de lo debido, pero carece de toda responsabilidad indemnizatoria. Al respecto se dan tres situaciones: si el patrón presta su consentimiento a la renuncia del trabajador, queda este relevado de toda responsabilidad; si el trabajador renuncia sin que concurra el consentimiento del patrón y renuncia antes de cumplir un año de servicio, habiéndose comprometido a prestarlos por más tiempo, queda sujeto a la responsabilidad civil en caso de que exista y, si el trabajador renuncia sin dar su conformidad el patrón, pero renuncia después de haber prestado sus servicios por más de un año, en ningún momento estará sujeto a responsabilidad civil derivada de la renuncia.

#### **MUERTE DEL TRABAJADOR.**

Según el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

TESIS  
L. F. D. T.

Por ello, ante su fallecimiento, y la imposibilidad de prestar el servicio, trae como consecuencia necesaria, forzosa y obligada, la terminación de la relación de trabajo.

El patrón queda obligado al pago de lo debido y eventualmente, a cubrir las indemnizaciones que correspondan. El pago tendrá que hacerlo a los beneficiarios que determina la ley en el artículo 501.

Artículo 501: Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I.- La viuda o el viudo que hubiese despedido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de ésta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III.-A falta del cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV.-A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, y en la proporción en que cada una dependía de él;

V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En toda empresa existen actividades que constituyen una necesidad permanente y otras cuya naturaleza es temporal. En el primer caso, los contratos de trabajo deben celebrarse por tiempo



indeterminado; en el segundo caso se pueden celebrar por obra determinada o tiempo determinado.

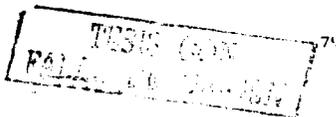
Cuando tratamos lo referente a la estabilidad de los trabajadores en el empleo, anotamos que la Ley Federal del Trabajo prevé tres tipos de contratos: El primero, por regla general, es el de tiempo indeterminado o indefinido, y como excepción se permite el contrato por obra determinada. El artículo 36 de la ley laboral indica que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. El artículo 37 del mismo ordenamiento legal, indica que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar,
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.-En los demás casos previstos por ésta Ley.

Este tipo de contratos, terminan cuando concluyen la obra o vence el plazo señalado, sin embargo el legislador estableció que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

A la terminación de este tipo de contratos, el patrón quedará únicamente obligado al pago de lo debido, como por ejemplo si adeuda salarios o tiempo extra que hubiese laborado el trabajador durante la vigencia del contrato, la parte proporcional de vacaciones y la prima vacacional más el aguinaldo.

Resulta conveniente indicar que si el patrón despide injustificadamente al trabajador que fue contratado por obra por tiempo determinado, y el trabajador demanda por ese despido y se llega a condenar al patrón al pago de los salarios caídos, estos únicamente serán los que



hubiese cobrado o devengado el trabajador de haberse cumplido el contrato en los términos que se hubiese pactado.

### **LOS CASOS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 434 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El artículo 434 se encuentra en el capítulo VIII de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, y comprendida dentro del título séptimo de la ley que se refiere a las relaciones colectivas de trabajo; si bien lo anterior, considero que es necesario hacer referencia a estas causas, pues si bien se refiere a la terminación colectiva, ello lógicamente comprende que terminan las relaciones individuales.

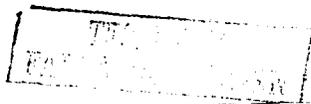
**Las causas para que se de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo son las siguientes:**

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos.

La fuerza mayor es un fenómeno natural de orden físico o moral, que escapa a toda previsión y cuya causa es ajena a la empresa. Los acontecimientos de fuerza mayor en el orden físico pueden ser los temblores de tierra y las inundaciones entre otras. En el orden moral, pudieran ser la invasión extranjera, el bandidaje y la guerra civil.

El caso fortuito es un acontecimiento que escapa a la previsión humana, y tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación, ya que se refiere a la falta de la industria.

En materia de trabajo y de acuerdo a nuestra legislación, para que la fuerza mayor o el caso fortuito puedan ser motivo de la suspensión temporal o terminación de la relación de trabajo, es necesario que no sean imputables al patrón.



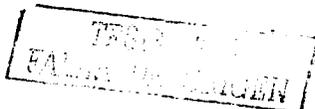
La incapacidad física o mental o la muerte del patrón, pueden traer como consecuencia la terminación de las relaciones de trabajo, pero para que esto se de, deben cumplirse dos requisitos: Que se trate de un patrón persona física, única susceptible de padecer una incapacidad física o mental o de morir, así como que tal situación produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos.

En estos casos el patrón deberá dar el aviso de terminación a la junta, la que lo aprobará o desaprobará; si la junta aprueba la terminación, el patrón tendrá la obligación de pagar a sus trabajadores, como indemnización, el importe de tres meses de salario y el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la ley de la materia; si no se aprueba la terminación y el patrón, no obstante ello, diera por terminada la relación de trabajo, deberá indemnizar a sus trabajadores en términos del artículo 50 de la ley, esto es el pago de la indemnización de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios prestados y pago de prima de antigüedad.

**II.-** Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. Para que se puedan dar por terminadas las relaciones de trabajo, la incosteabilidad significa la negación de una redituabilidad, ya no se diga atractiva, sino si quiera razonable en proporción a la inversión el esfuerzo y los riesgos requeridos.

En éste caso el patrón previamente a la terminación deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje, de conformidad con las disposiciones para los conflictos colectivos de naturaleza económica; si la junta aprueba la terminación deberá pagar a sus trabajadores una indemnización de tres meses de salario y pago de prima de antigüedad; si no la obtiene y termina las relaciones deberá pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la ley, en los términos que mencionamos en la anterior causa.

**III.-** Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva: Entendemos que cuando la ley se refiere al agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva quiso referirse al agotamiento de metal en una mina; ante la imposibilidad de extraer metal de una mina agotada, la única solución sensata es la terminación de la relación de trabajo.



Al igual que en los anteriores casos, se requiere de la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si se obtiene la indemnización será de tres meses de salario y prima de antigüedad; sino deberá pagar a sus trabajadores la indemnización que señala el artículo 50 de la ley.

**IV.- Casos del artículo 38.** El artículo se refiere a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, y en estos casos las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinada.

Concluida la obra o agotada la inversión, la terminación opera en forma automática y sin necesidad de previa autorización ni de aviso alguno a la Junta. En este caso la terminación se lleva a cabo sin ninguna carga indemnizatoria para el patrón.

**V.- Concurso o la quiebra legalmente declarada.** Si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos, primeramente se llama concurso cuando se trata de una persona física y la quiebra se refiere a una persona moral.

Para que se dé esta terminación, deben reunirse como requisitos que el concurso o la quiebra sean legalmente declarados y que la autoridad competente o los acreedores acuerden el cierre definitivo de la empresa.

En éste caso se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 de la ley laboral, la apruebe o desapruébe. En el primer caso el patrón estará obligado a indemnizar a sus trabajadores con el importe de tres meses de salario y pago de prima de antigüedad; si la desapruébe pagará el patrón las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la propia Ley.



## RENUNCIA.

En el diccionario de derecho, de los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, expresan que, renuncia: es la Manifestación de la voluntad de un sujeto mediante el cual se desprende de un bien, derecho o cargo.<sup>46</sup>

Por su parte en el Diccionario Jurídico Mexicano publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México,<sup>47</sup> nos dice que renuncia al trabajo, es la facultad concedida al trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir así a sus intereses particulares sin responsabilidad de su parte, excepción hecha de cualquier compromiso económico que hubiese contraído con anterioridad, y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que le correspondan por disposición legal.

La renuncia es un acto unilateral de voluntad del trabajador por medio del cual su deseo o decisión de dejar de laborar para su patrón; y se encuentra en todo su derecho para así hacerlo, ya que el párrafo tercero del artículo 5º Constitucional señala que: "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento excepción hecha del trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial".

Es conveniente establecer, que la naturaleza jurídica de la renuncia al trabajo es una cosa totalmente distinta de la renuncia de los derechos que corresponden al trabajador, ya que está establecido que nadie puede ser obligado a prestar sus servicios sin su consentimiento, por tanto si un trabajador decide renunciar o dejar de laborar para su patrón está en su pleno derecho de así hacerlo. Además protege los salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Lo anterior también nos lleva a una discusión que existe en la doctrina, en el sentido de que si es necesario que el patrón este conforme con la renuncia que haga un trabajador, la respuesta es que si el trabajador no se comprometió a prestar sus servicios por un plazo determinado o si

<sup>46</sup> Pina Rafael, de y Pina Vara Rafael. *Diccionario de Derecho*, Editorial Porrúa, México, 2000, pág. 440.

<sup>47</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, 1999, pag. 2788.



ya venció éste, no requiere del consentimiento del patrón para renunciar a su trabajo. En el supuesto de que se hubiese comprometido a laborar por el término de un año y no se hubiese cumplido éste, para efectos de evitar esa responsabilidad civil que le pudieran derivar, si es conveniente que el trabajador obtenga el consentimiento del patrón para renunciar a su trabajo.

Las consecuencias que pudieran derivarse de este tipo de terminación son las que han quedado señaladas, en cuanto a la responsabilidad civil que le pudiera derivar al trabajador, y el patrón estará obligado al pago de lo debido, esto es, a las prestaciones devengadas por el trabajador a la fecha de la terminación.

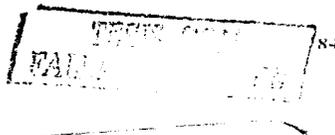
Por otra parte, el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo señala que el incumplimiento de las normas de trabajo, por lo que respecta al trabajador, sólo da lugar a su responsabilidad civil en que podría incurrir. El artículo 40 de la ley citada, indica que los trabajadores, en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año; en ese orden de ideas, si un trabajador se comprometió con su patrón a laborar por más de un año y renunciara antes de cumplirse el mismo, sólo podría derivársele alguna responsabilidad civil por no cumplir el plazo pactado.

### 3.3.- RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN:

De acuerdo con el diccionario jurídico mexicano,<sup>48</sup> el término rescisión viene del latín *rescisum* y significa rasgar, romper, dividir algo. Entócarto tiene la misma etimología de la palabra Rescisión que vale tanto como separación. Es una voz que expresa un concepto netamente jurídico a saber: privación de efectos de un negocio jurídico por sí mismo válido para lo futuro por medio de una declaración de voluntad.

---

<sup>48</sup> Ibidem. Pág. 2813



El mismo diccionario al referirse a la rescisión del contrato de trabajo dice que es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo señala que, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, las siguientes:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.



VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

La rescisión de la relación de trabajadores es la disolución decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave del otro sujeto de la relación. Así cuando el patrón incurre en alguna de las causales del artículo 51 de la ley, ya señaladas, el trabajador estará en aptitud de rescindir la relación de trabajo que lo une con su patrón, pues al haber incurrido el patrón en una de las causas señaladas hace imposible la continuación de la relación de trabajo; en ese supuesto el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé la causal, y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en términos del artículo 50 de la propia Ley.

El artículo 50 de la ley, señala que las indemnizaciones que deberá cubrir el patrón, como en este caso, cuando se trate de la rescisión de la relación de trabajo hecha por el trabajador por una causa imputable al patrón, consistirá en el importe de tres meses de salario, así como el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, además del pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la propia ley, independientemente del pago de las prestaciones devengadas que se le adeuden.

El artículo 52 de la ley, señala que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé la causal, aquí se encuentra equivocada la redacción en la ley, ya que no es que el trabajador pueda, si no que tiene que separarse del empleo, porque precisamente al darse la causal, es grave y hace imposible la continuación de la relación de trabajo; pero además el artículo 517 indica que prescribe en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo; es decir, que cuando el patrón incurre en una causal de rescisión, el trabajador puede rescindir la relación de trabajo, pero deberá separarse del empleo y presentar su demanda dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dio la causal, so pena de que su acción se encuentre prescrita.



A continuación analizaremos, de manera breve, las causales rescisorias a que se refiere el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo:

I.- Esta fracción se refiere al hecho de que el patrón le proponga al trabajador un empleo, y determinadas condiciones de trabajo, y una vez iniciada la relación de trabajo, el patrón no las cumpla. La misma fracción señala que esta causa dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

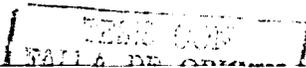
Es entendible puesto que si el patrón no cumple, existe el engaño y procede la ruptura de la relación de trabajo; pero también, después de haber prestado sus servicios el trabajador, por más de 30 días, se entiende que de manera tácita acepto las condiciones bajo las cuales viene laborando.

II.- Esta fracción se refiere a los actos que realiza el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros tratamientos. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la probidad y honradez debe entenderse como la rectitud en el obrar de una persona, por lo tanto, si la conducta del trabajador se aparta de esa rectitud incurre con ello en la causal ya indicada.

Por violencia se entiende la coacción física o moral de una persona ejerce sobre otra; las amenazas es dar a entender con actos o palabras que se quiere hacer un mal a otro; por injurias se entiende todo acto realizado con el fin de ofender el honor, la reputación o el decoro de una persona; por malos tratos se entiende todo acto u omisión que dañe o ponga en peligro la vida, la salud, la integridad física, moral, psíquica o intelectual de una persona.

De acuerdo a lo anterior el patrón que incurra en estas conductas dará pauta a que el trabajador justificadamente pueda rescindir la relación de trabajo.

El legislador fue muy claro de que este tipo de conductas, ya que las consecuencias se extienden a sus familiares, personal directivo y administrativo, pues sería fácil que un patrón



no incurriera en esta causal de manera personal y hacerlo a través de sus familiares o de sus empleados.

III.- Esta se refiere a las mismas conductas de la anterior, pero fuera del servicio, agregando que serán causal de rescisión si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- El salario es la retribución que recibe el trabajador por sus servicios. Es una realidad que el trabajador vive y se sostiene de su salario, por lo tanto si el patrón le reduce el salario al empleado, como señala la fracción IV del artículo in comento, le causa un perjuicio grave al trabajador y este podrá rescindir la relación de trabajo.

V.- Esta fracción refiere que si el patrón no paga el salario al trabajador en la fecha o en el lugar convenido, incurre en una causal grave que hace imposible la relación de trabajo. Nadie puede ni debe laborar sin la justa retribución por sus servicios.

VI.- Esta fracción se refiere a los perjuicios que causa el patrón de manera maliciosa en las herramientas o útiles de trabajo del empleado.

VII.- Una de las preocupaciones del derecho del trabajo es el proteger la vida, la salud e integridad física del trabajador y de su familia, por lo tanto si en la fuente de trabajo existe un peligro grave para el trabajador y su familia, porque el patrón no cumpla con las medidas preventivas de seguridad e higiene o porque la fuente de trabajo carezca de condiciones higiénicas, se hace imposible la relación de trabajo y el empleado podrá separarse del empleo rescindiendo la relación de trabajo en vía de proteger su vida y su salud.

VIII.- El contenido de esta fracción tiene que ver con la señalada en el numeral anterior, ya que se refiere a que el patrón comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, ya que lo que se busca el derecho mexicano del trabajo es la seguridad social y la protección del trabajador.



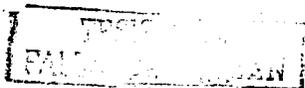
IX- Por último, y toda vez que el legislador no puede prever todos los acontecimientos que se dan en la vida diaria en una relación de trabajo, estableció como causa de rescisión las conductas que resulten análogas a las señaladas en las fracciones anteriores si son de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.

### **3.4.- RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR.**

Sobre éste particular resultan aplicables las raíces etimológicas que se anotaron en el punto anterior en cuanto al término rescisión. Cuando se trata de la rescisión de la relación de trabajo que lleva a cabo el patrón, y por medio de la cual da por terminada la relación de trabajo con su trabajador, se conoce en el medio laboral y en el foro como un despido.

Por otra parte, es de señalar que el despido llevado a cabo por el patrón bien puede ser justificado o injustificado, ello dependerá de si el trabajador incurrió en alguna de las causales que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y si el patrón cumplió con las obligaciones señaladas en la parte final del artículo, estableciendo que: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".



## CAPITULO IV. EL DESPIDO

### 4.1.- CONCEPTO.

Se conoce como despido el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que en consecuencia debe retirarse del servicio.<sup>49</sup>

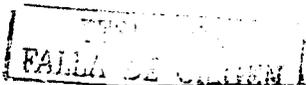
En nuestro país el problema del despido alcanzó en la actualidad matices sumamente graves y de serias consecuencias, ya que en un principio el patrón podía en forma arbitraria y sin justificación alguna despedir a sus empleados, debido a que el Estado no se preocupaba por vigilar los derechos de los obreros; para entonces, eran contados derechos que el jornalero tenía y aquel trabajador que protestaba o quería hacer valer sus derechos encontraba como respuesta la cárcel y malos tratos.

Ante esta situación la Revolución de 1910 surge como una respuesta necesaria. Posteriormente, al triunfar ésta y con el crecimiento de los sindicatos, se da la necesidad de reglamentar las causas por las cuales un obrero podía ser despedido de su trabajo. No hay que olvidar que en la revolución lucharon muchos trabajadores que habían sido explotados por sus patrones, en las minas y haciendas. Por ello, estos hombres con base en sus experiencias, crearon un estatus de derecho, estableciendo que las causas del despido deben estar encajadas en las leyes creadas al efecto, donde se enumere tanto de forma enunciativa como limitativa las causales del despido, y por otra parte para que el despido sea llevado a cabo sin violencia, sin abuso del derecho o menosprecio de la persona del trabajador.

Siendo el despido una forma de terminación del contrato de trabajo, es importante analizar el lugar que ocupa el mismo dentro del cuadro general de los modos extintivos del contrato de trabajo, que según algunos autores puede ser abordado de diferentes formas.

---

<sup>49</sup> Cueva, Op. Cit. (*Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I*), pág. 813.



Durante mucho tiempo se discutió la forma en que debería de llevarse a cabo el despido, y si éste podía ser únicamente de manera tácita o expresa, habiéndose llegado a la conclusión de que el acto del despido puede ser realizado en dos formas: en el primer caso el sujeto activo o el patrón, puede hacerlo y opera por simples actos que lo determinan o presumen; en el segundo de los casos, el patrón puede hacerlo en forma escrita o verbal, además de que el patrón tendrá la obligación de entregar al trabajador un aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión, ya que de no ser así, el propio numeral señala una obligación adicional al patrón de que ese aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a éste el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Por otra parte, lo que resulta más grave a los intereses del patrón, es la falta de aviso al trabajador o a la Junta, ya que esto bastará para considerar que el despido fue injustificado. Sin embargo, en la práctica son contados los patrones que dan cumplimiento a ésta disposición, ya que es práctica viciosa que el despido lo realicen los patrones en forma verbal y en muchos casos con actos que se equiparan al despido, impidiendo al obrero realizar su trabajo; es por eso que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia en tal sentido y a la letra dice:

**DESPIDO INJUSTIFICADO.**- "Basta con que el patrón impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que rehúe a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley, ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que el asalariado sea despedido materialmente". (Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965, 5ª Parte, Tesis 54, Pág. 68).

Cuando decimos de la estabilidad de los trabajadores en el empleo, nos referimos a la permanencia o duración de la relación de trabajo, mientras no haya una causa por la cual pueda ser separado el trabajador del empleo. Si bien en los Códigos Laborales se señalan las causas por las cuales los patrones pueden despedir a sus obreros, también en algunos casos la conducta del obrero no se encuadra dentro de las hipótesis señaladas por la ley. Por ello,

consideramos que la noción de justa causa no es uno de los requisitos necesarios del despido, por lo que serán los Tribunales laborales, en caso de controversia, quienes deberán decidir si un despido es justo o no.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Sobre la noción de justa causa de la terminación de las relaciones de trabajo, nuestra ley laboral dispone en su artículo 46, que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad, y en el artículo 47 señala las causas por las cuales el patrón puede rescindirle su contrato al trabajador, sin responsabilidad de su parte, de la manera siguiente:

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

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

Es común que se confunda ésta causa de rescisión con los llamados contratos a prueba, prohibidos por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que la Ley Federal del Trabajo no contempla éste tipo de contratos.

A lo que se refiere el legislador, en ésta causa de rescisión, es que en algunos casos los trabajadores consiguen certificados o constancias de supuestas habilidades de las que en

PROCESO  
FALLA DE CUBIEN

realidad carecen. En este caso, el patrón puede separar del empleo al trabajador; sin embargo, el legislador fue cuidadoso al establecer que esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

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

Por probidad, según el diccionario de la Real Academia Española entendemos rectitud e integridad en el actuar.

La legislación laboral se refiere a las faltas de probidad u honradez, únicamente como una falta cometida en el trabajo y que hace imposible el que continúen las relaciones laborales. Así un trabajador podría cometer un robo en contra del patrón, y éste le podría rescindir la relación de trabajo, con la única obligación de probar en juicio, en caso de controversia, el robo que realizó el trabajador y la falta de honradez, sin que el patrón tenga que probar el delito de robo ante las autoridades penales.

Queda claro que las conductas a que se refiere ésta fracción deberán ser realizadas por el trabajador durante sus labores.

Son numerosas las jurisprudencias y ejecutorias sostenidas por los tribunales de amparo en relación con ésta causa de rescisión, así tenemos que en el amparo directo 4009/75, la Corte estableció que aunque no exista daño patrimonial o lucro indebido se puede integrar la causal de despido por falta de probidad u honradez. El amparo 464/77 donde la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que la competencia o concurrencia desleal del trabajador, también constituye causal de rescisión por ser una falta de probidad u honradez. En el amparo 2100/70 la Corte estableció que en caso de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad, lo que

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

hace imposible la prosecución de la relación de trabajo. Otra más de estas jurisprudencias que hacen ilustrativa la falta de probidad, es que el trabajador se duerma durante la jornada de trabajo, lo cual está establecido al resolver, entre otros, el amparo directo 9052/65.

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

Para que se de ésta causal, deben probarse dos circunstancias: en primer lugar se encuadra la falta de probidad u honradez, los actos de violencia, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo; en segundo término, probar que como consecuencia de ello se alteró la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio.

Llama la atención la tesis establecida por la Corte al resolver el amparo 4827/76, que señala que la circunstancia de usar las funciones de jefe para apoyar una orden de trabajo, implica una alteración de la disciplina laboral y maltrato en contra de los demás trabajadores. Todo ello actualiza la causal rescisoria de la fracción II del artículo 47 de la Ley laboral.

La eficiente realización del trabajo, es la finalidad de toda empresa o negocio. Ahora bien, para que el trabajo se desempeñe de esta forma, es preciso ser ordenado y disciplinado, pero si esto se quebranta, se altera el ritmo del trabajo. En conclusión la falta cometida por un trabajador en perjuicio de un compañero, lleva ya en sí misma la alteración de la disciplina, por lo que a nuestro juicio, no es necesario que ante los ríjidos se establezcan bandos que alienen al contendiente de su simpatía para que podamos hablar de alteración en la disciplina.<sup>50</sup>

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

<sup>50</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. *El Despido. Comentarios y Jurisprudencia*. Octava Edición, Editorial Pac, México, 1998, pag. 78.

TESIS COM  
FALLA DE OJ.

Esta fracción se refiere a conductas ya mencionadas en la anterior, con la salvedad que en éste caso se dan fuera del servicio, pero se agrega que pueden ser de manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

La Suprema Corte, al resolver el amparo directo 6546/75, estableció que basta con que el obrero; incurra en faltas de probidad y honradez en contra del patrón, para que se le despidiera justificadamente, ya que no sería admisible jurídicamente, que sólo durante el desempeño de su trabajo tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultada para cometer actos de esa naturaleza en su contra.

La connotación de causa grave será calificada en todo caso por las Juntas cuando se suscite alguna controversia al respecto.

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

La conducta del trabajador para incurrir en ésta causal, deberá cumplir con requisitos como el causar perjuicios materiales en los bienes del patrón, pero además deberán ser causados en forma intencional, por lo que si no existe esa intencionalidad, sino sólo un error por parte del trabajador, no se actualizará la causal. En caso de controversia, corresponderá a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver y analizar si se causó el perjuicio y si fue intencional.

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

La presente fracción, al igual que la anterior, prevé como causal de rescisión el hecho de que se ocasionen perjuicios en los bienes del patrón; la diferencia entre ellas, consiste en que en ésta fracción no es necesario que exista el dolo pero si la negligencia del trabajador que sea la única causa del perjuicio. También en éste caso al existir un juicio la Junta deberá calificar si

RECURSO DE AMPARO  
FALLA DE CAUSA

existió un daño en los bienes del patrón, y si fue por negligencia de parte del trabajador, siendo ésta última la única causante del perjuicio.

“VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él”.

El bien jurídico que se tutela en ésta fracción, atañe tanto al patrimonio como a la integridad física y a la vida de las personas, por eso la ley se refiere a la seguridad del establecimiento y/o de las personas que se encuentran en él.

“VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo”.

Se advierte que la causal requiere la concurrencia de dos circunstancias: La comisión de actos inmorales y que éstos se produzcan en el establecimiento o lugar de trabajo.<sup>51</sup>

El problema de la moral o la inmoralidad, lo mismo que el orden público, son estándares jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden conducir a un peligroso subjetivismo.

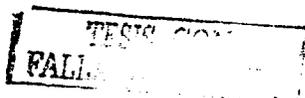
Como en las anteriores fracciones la calificación de lo que es inmoral le corresponderá a la Junta que conozca del juicio en donde se haga valer ésta causal de rescisión.

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

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha reiterado en diversas ejecutorias y jurisprudencias, que la relación de trabajo está basada en la confianza mutua; por eso mismo, al perderse ésta por una causa razonable, la consecuencia tiene que ser que se abra el derecho de rescindir el contrato de trabajo.

---

<sup>51</sup> Idem.



“X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso de patrón o sin causa justificada”.

Esta fracción corresponde a las faltas comprendidas en un período de treinta días, y no en un mes calendario; por lo tanto, para determinar si un trabajador incurrió en ésta causal, deberá tomarse la fecha de la primera falta y analizar si a partir de ahí y en un período de treinta días sucedieron las otras tres faltas, cuando menos, para que se actualice la causal.

Cuando el patrón argumenta, en juicio, que rescindió la relación de trabajo porque el trabajador tuvo más de tres faltas de asistencia, en un período de treinta días, a él corresponderá la carga de la prueba y así lo ha establecido la Suprema Corte al resolver el amparo directo 245/79.

Ahora bien, es muy clara la fracción que se comenta sobre las faltas de asistencia que deberán ser sin permiso del patrón o sin causa justificada; por lo tanto, es conveniente que un trabajador que solicite y obtenga permiso de su patrón para faltar a sus labores, obtenga por escrito el permiso respectivo para no correr el riesgo de que el patrón después alegue que se trata de faltas de asistencia. Respecto a la causa justificada, lo más común es por incapacidad física del trabajo, y si éste se encuentra inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, la forma de probar que hubo causa justificada lo será el certificado que otorga la institución.

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

Para que se actualice esta causal, la orden de trabajo entregada por el patrón, deberá referirse al trabajo contratado, pues pudiera darse el caso de que el patrón diera una orden que no tenga nada que ver con las labores del trabajador y que lo hiciera únicamente para que éste incurriera en la causal.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados, han determinado que no es necesario que el patrón ordene constantemente al trabajador, que cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado, pues dicha orden debe estimarse permanente durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo.

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

Esta fracción se refiere a la necesidad de proteger la salud y la vida de la persona, por lo tanto estos bienes jurídicos que se tutelan son los de mayor jerarquía en el ámbito de la seguridad social.

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

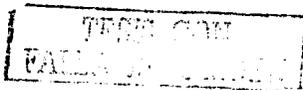
El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca <sup>52</sup>, cuando analiza ésta fracción, señala que la misma tiene diversas proyecciones, pues a través de su contenido quedan tutelados el decoro y la disciplina dentro del centro de trabajo, el patrimonio del patrón y de los trabajadores, siendo esto lo más importante, así como la salud y la vida de las personas.

Siguiendo el orden de los conceptos que se contienen en esta fracción, tenemos que la embriaguez es el estado en que se encuentra una persona, a cuya virtud, por efecto de la bebida alcohólica ingerida, tiene perturbados su sentidos.

De acuerdo a lo anterior, podemos deducir que la ley castiga la embriaguez por las consecuencias que de ella pueden resultar, volviéndose una situación peligrosa.

---

<sup>52</sup> Ibidem. Pág. 134



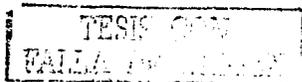
Sobre este tema, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado en el amparo directo 4929/61 resuelto el 14 de marzo de 1962, que el hecho de que un trabajador ingiera bebidas embriagantes en el lugar y a la hora del trabajo, es una falta de probidad y un acto inmoral, ejecutado en el lugar donde se prestan los servicios, lo que constituye causa de rescisión del contrato de trabajo.

Resulta interesante el criterio sostenido por la Corte en los amparos directos 1450/79 y 4592/72, donde se expresa, respecto a la embriaguez, (fracción XV del artículo 47), que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas de igual manera graves y de consecuencias semejantes en cuanto al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser numerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación a lo establecido en la fracción XV, que señala como causas de rescisión, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere.

La Corte señala, que si un trabajador en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de embriaguez, con su conducta distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII relacionada con la fracción XV del artículo 47, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. 4ª Sala, Tesis 717, Apéndice 1988, segunda parte, pag. 1186.

La jurisprudencia dictada por la Corte señala que la prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos. 4ª. Sala, Tesis 718, Apéndice 1988, segunda parte, pag. 1187.

La Corte también señala en una tesis aislada denominada amparo directo 1484/73, que la embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos con la sola observación del hecho; esto es, que es posible percatarse que una persona se encuentre intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y su conducta son



distintas de las que normalmente siguen las demás personas, para lo cual no son necesarios conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente ese estado para llegar a esa conclusión.

Por otro lado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al referirse a las drogas enervantes ha señalado que el hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo, si el uso de ellas no lo hace durante las horas de labores o en las inmediatas anteriores, de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja, pues las causas que pueden invocarse para rescindir sin responsabilidad dicho contrato, son las que de un modo u otro tienen relación con la prestación de los servicios, más no las que son totalmente ajenas al trabajo.

A manera de conclusión, sobre ésta fracción, podemos decir que incurrir en la causal de rescisión, tanto el trabajador que se presente a su trabajo en estado de ebriedad como el que adquiere ese estado dentro de las horas de trabajo, así como quien se presente a laborar bajo el influjo de una droga enervante o consuma ésta en el desempeño del trabajo.

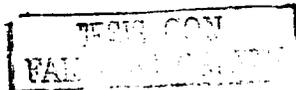
“XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo”.

Al respecto, el maestro Eduardo Pallares, en su diccionario de Derecho procesal Civil <sup>53</sup>, señala que sentencia es el acto jurisdiccional por medio del cual el Juez resuelve las cuestiones materia del juicio; así pues, la sentencia definitiva es el acto procesal culminatorio de un juicio, y sentencia ejecutoriada es la verdad legal contra la que ya no cabe ningún recurso que pueda modificarla.

Cuando la Ley Federal del Trabajo se refiere a sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, obviamente se refiere a una sentencia en materia penal, pues sólo en esos casos se puede imponer como pena la privación de la libertad. En consecuencia,

---

<sup>53</sup> Pallares Op. Cit. Pág. 298



el simple arresto o detención administrativa del trabajador no implica, por ese simple hecho la posibilidad de la rescisión de su contrato, sin responsabilidad patronal.

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

De ésta fracción se desprende que la enumeración a la que se refiere el artículo 47 es enunciativa y desde luego no restrictiva ni casuística.

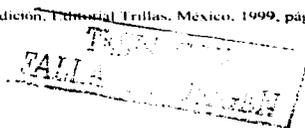
Así mismo, Eduardo Pallares señala que por virtud del principio de analogía, se aplican a los casos no previstos en la ley, las disposiciones que rigen las análogas y respecto de las cuales existe la misma razón para aplicar la ley.

Por su parte, Baltasar Cavazos Flores<sup>54</sup>, dice que la analogía es una forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes.

Cuando en un juicio se invoque ésta fracción como causal rescisoria habrá que relacionarla con otra de las previstas, a fin de establecer la analogía correspondiente, y así lo ha establecido la Corte indicando que la enumeración de los motivos por los que el patrón puede separar sin responsabilidad a sus trabajadores, contenida en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo (el artículo se refiere a la Ley Federal del Trabajo de 1931 que fue derogada por la ley de 1970) no es limitativa, sino enunciativa ya que dicho precepto, en su fracción XVI dispone: “Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves a lo que al trabajo se refiere”. Amparo directo 4524/61.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala en su parte final, que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y agrega que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negase a recibirlo,

<sup>54</sup> Cavazos Flores, Baltasar. *Causales de Despido*. 3ª Edición, Editorial Trillas, México, 1999, pág. 59.

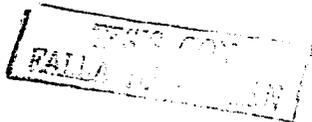


el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. Además que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El Maestro Trueba Urbina, en su obra ya citada <sup>55</sup> expresa que "esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas.

La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito, no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso por escrito, se generará la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso por escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores. No obstante, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que la falta de aviso por parte del patrón sólo produce el efecto de que se le imponga al mismo una multa. Ese criterio nos parece absurdo y contrario al espíritu de la disposición".

<sup>55</sup> Trueba Urbina, loc. cit.



#### 4.2. CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Considero que el criterio sostenido por el Maestro Trueba Urbina era correcto, y así también lo consideró la antigua Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia en contradicción de tesis que señala:

**RELACIÓN LABORAL, AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.** El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece y enumera las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: enseguida determina, de manera clara y precisa, que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitándole su notificación al propio trabajador: concluye estableciendo que la falta del aviso escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado. Dicha formalidad otorga al trabajador la certeza de la causa o causas de rescisión, permitiéndole oponer una adecuada defensa de sus derechos, certeza que no puede proporcionarle el aviso verbal, por ser momentáneo, pasajero y difícil de retener en la memoria: de ahí que la falta del aviso por escrito de la causa o causas de rescisión de la relación laboral al trabajador o a la Junta, bastará para que el despido se considere injustificado, por disposición de la propia Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de Tesis 60/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el del Décimo Circuito. 11 de enero de 1993. 5 votos.

Cuarta Sala, Tesis 4ª./J.2/93. Gaceta número 62, pág. 11: véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XI-Febrero. Pág. 63.

TEMA 42  
FALLA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Al respecto y siguiendo el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se han pronunciado los Tribunales Colegiados, y así tenemos la siguiente Jurisprudencia sostenida por el Séptimo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito que establece:

**“RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ES OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE CUMPLIR CON EL ARTÍCULO 47, PARTE FINAL, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Como se aprecia en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que es obligación del patrón el hacer saber por escrito al trabajador la fecha y las causas por las cuales se le rescinde su contrato de trabajo, pues dicho párrafo del precepto invocado, textualmente dice: “El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. “Así, si no aparece demostrado en forma alguna que el patrón hubiese dado el aviso por escrito a que se refiere el precepto legal invocado, es claro que el incumplimiento de esa disposición trae como consecuencia que las excepciones hechas valer en la contestación de la demanda basada precisamente en el fundamento de que rescindió el contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, y sin responsabilidad para el patrón, resultan inoperantes legalmente por falta de ese aviso por escrito; pues de lo contrario, el demandado se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo, para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral de acuerdo con el principio que rige en los juicios de esta naturaleza”.

Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, Séptima Época, Semanario Judicial de la Federación, Vol.60, Sexta Parte, Pág.74.

Con base en ello, queda claro que la obligación inicial del patrón es dar al trabajador aviso por escrito de la fecha de causa o causas de la rescisión; esto es, que no basta que se le entregue al trabajador un simple documento donde se le indique que se le rescinde su contrato, sino que es necesario que en ese documento se señale, de manera clara, la fecha en la que se le está rescindiendo su contrato y la causa o causas de rescisión, para evitar que el trabajador quede en estado de indefensión.

TESIS JURISPRUDENCIAL  
LA DE

Sobre el particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció la siguiente jurisprudencia:

**AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.** Conforme al artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: De conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

4ª. Sala, Tesis 308, Apéndice 1988, Segunda Parte, Pág. 527.

Siguiendo con nuestro análisis, tenemos que la obligación del patrón es entregar un aviso por escrito al trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión, pues de no ser así no se cumpliría con el fin que señala la parte final del artículo 47 de la Ley, quedando claro que la causa o causas que invoque el patrón en el aviso de rescisión, no podrá ser modificado o ampliado en el juicio laboral respectivo.

La propia Ley, en el artículo que se comenta, prevé la posibilidad de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión, pues de ser así el patrón tiene la obligación, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, de hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando se le notifique al trabajador.

Además, tenemos que distinguir tres supuestos: uno que el trabajador reciba el aviso de rescisión y firme de recibido, sin necesidad de dar el aviso a la junta; segundo, que el trabajador se niegue a recibir el aviso y no firma de recibido, por lo que habrá la necesidad de



presentarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y tercero, cuando el trabajador recibe el aviso de rescisión pero se niega a firmar de recibido. En éste último caso, los Tribunales Colegiados han sostenido que no es necesario dar el aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Respecto al segundo supuesto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado jurisprudencia en los siguientes términos:

**"AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA DEL SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.** Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva, dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo."

4ª. Sala Tesis 307 Apéndice 1988, Segunda Parte. Pág. 526.

Cabe señalar que si el patrón presentó en tiempo y forma el aviso de rescisión ante la junta y ésta fue omisa en realizar la notificación al trabajador, ello no le puede causar perjuicio al patrón, puesto que este cumplió con la obligación que le señala la ley. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en contradicción de tesis resolvió:

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, OMISIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DEL, POR PARTE DE LA JUNTA, CONSECUENCIAS.** La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que consten la fecha en que se produjo la rescisión del contrato de la causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se le notifique, y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo,

TESIS CON  
FALLA DE CUMPLIR

satisface el requisito del segundo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación e independientemente de la responsabilidad que por éste motivo cabría exigirle: tesis que se funda tanto en el texto expreso de la ley, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso únicamente exige hacerlo del conocimiento de la Junta, como en la circunstancia de que la notificación no depende de la voluntad del patrón y no sería jurídico que por la omisión de la autoridad viniera a considerarse injustificado el despido.

Por otra parte, el trabajador no queda en estado de inseguridad jurídica o indefensión, pues el patrón al contestar la demanda no podrá alterar los hechos consignados en el aviso dado ante la Junta, en el que deben constar la fecha y causa de la rescisión, mientras que el trabajador está en aptitud de hacer uso del derecho de réplica y de pedir la suspensión de la audiencia a fin de preparar las pruebas correspondientes, tal como lo autoriza la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo; con todo lo cual no sólo no se atenta contra el espíritu y el objeto de la ley, sino que, conciliándose intereses respetables se garantiza a ambas partes el ejercicio de los derechos que aquella les concede”.

Contradicción de tesis 77/91, entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, 19 de octubre de 1992, cinco votos.

4ª. Sala. Tesis 4ª./J.28/92. Gaceta número 59, Pág. 27; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación. Tomo X-Noviembre, Pág. 116.

Respecto al tercer supuesto en que el trabajador recibe el aviso de rescisión, pero se niega a firmar de recibido, el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito dictó la siguiente Jurisprudencia:

**AVISO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO.** Si el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso de rescisión de la relación laboral, no significa que el patrón deba acudir a

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

la Junta para que se notifique al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, toda vez que ello sólo es necesario en los casos en que el trabajador se niega a recibirlo, y no cuando al trabajador se le entregó el escrito de rescisión y se negó a firmar”.

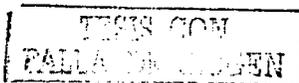
Tesis V.2º.J/56, Gaceta número 61, Pág. 94; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XI- Enero, Pág. 91.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado. Así, cuando el patrón le rescinda su contrato individual de trabajo a un trabajador, deberá ser cuidadoso de dar cumplimiento al artículo 47, siendo que el trabajador tendrá que caer en alguna o algunas de las causales mencionadas en el mismo, pero además deberá entregar al trabajador el aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, cuidando lo que señale como causales de rescisión, ya que éstas no podrán ser modificadas en el juicio respectivo. Si se equivocó o fue omiso al señalar la fecha y causa de la rescisión, el aviso se revierte en su contra y no podrá acreditar la justificación de la rescisión. También queda claro que ante la negativa del trabajador de recibir el aviso, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá notificarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, proporcionando el domicilio del trabajador y pidiéndole a la Junta que se lo notifique, ya que de no cumplir con estos requisitos en un juicio laboral, el laudo le será desfavorable.

#### 4.3. LAS ACCIONES QUE DERIVAN DEL DESPIDO.

La disolución de las relaciones de trabajo por despido, se produce por un acto unilateral del patrón cuando éste considera que existe causa justa para la rescisión, pero también puede darse el caso de que despidiera al obrero sin causa justa o lo que él considera que es una causa procedente y no se encuentre establecida en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Los legisladores tuvieron que preguntarse por las acciones que habrían de concederse al trabajador y que le permitiera reclamar contra el despido, ya que si esas posibilidades de



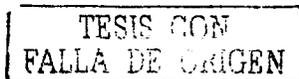
inconformidad no existieran, el derecho autorizaría al empresario a hacerse justicia por sí mismo <sup>56</sup>.

Para ello, el artículo 123 Constitucional estableció que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justificada, y en la fracción XXII otorgó a los trabajadores dos acciones que pueden ejercitar cuando consideren que el despido de que fueron objeto sea injusto, estableciendo lo siguiente:

“XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de ésta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

En la fracción XXII del artículo 123 constitucional, puede apreciarse que el trabajador despedido tiene a su favor dos acciones: la de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo a la cual se le denomina acción de reinstalación, y otra que se refiere al pago de una indemnización consistente en el importe de tres meses de salario. Con el ejercicio de la primera, el trabajador se opone a la rescisión de la relación de trabajo decretada por el patrón y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, esto es que lo que le interesa al trabajador es seguir laborando en la fuente de trabajo. Con el ejercicio de la segunda de las acciones, se puede considerar que el trabajador acepta la rescisión de la relación de trabajo hecha por el patrón, pero al considerarla injusta reclama el pago de la indemnización que consagra en su favor la Constitución, siendo el pago de tres meses de salario.

<sup>56</sup> Cueva Op. Cit. *Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II*, pag. 815.



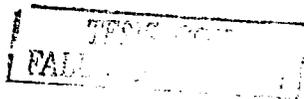
Mencionábamos en capítulos anteriores que uno de los pilares sobre los que descansa el derecho laboral mexicano es el de la estabilidad de los trabajadores en el empleo, por tanto la acción de reinstalación consignada en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional garantiza ese principio.

En legislaciones extranjeras, los trabajadores despedidos sólo pueden ejercitar una acción y si demuestran en el juicio, que su despido o separación del empleo fue injustificada, el patrón no necesariamente está obligado a reinstalar al trabajador, ya que se libera de dicha obligación con el pago de una indemnización. Nuestra legislación fue más adelante, y si el trabajador reclama la reinstalación en su empleo y obtiene un laudo favorable, el patrón tendrá la obligación de reinstalarlo, no pudiendo liberarse mediante el pago de una indemnización, y sólo en los casos específicos que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo se le exime de la obligación de reinstalar mediante el pago de las indemnizaciones que se mencionan en el artículo 50 de la propia ley.

Queda claro que la Constitución no sólo dotó al trabajador despedido de las dos acciones que se han venido mencionando, sino que es, además, a elección del ejercicio de una u otra, por lo que será potestad del trabajador el ejercicio de cualquiera de estas acciones.

En cuanto a la indemnización como acción potestativa del trabajador que ha sido despedido, cabe decir que su naturaleza jurídica es compleja. Argentina es el país que más ha escudriñado al respecto y a sus autores acudo para tratar de exponerlo. En la especie, Juan D. Pozzo<sup>57</sup> explica que la indemnización "No implica un salario diferido, una parte adicional del sueldo que se descontaba durante el curso de la relación de trabajo y se paga después en el momento de su extinción..." Si ello se aceptara, implicaría que tanto el empleado despedido como el renunciante tendrían derecho a dicho salario diferido. Tampoco se acepta que sea un premio de fidelidad, de colaboración y de antigüedad en una empresa.

<sup>57</sup> Pozzo, Juan D. *Derecho del Trabajo. Tomo II.*, Págs. 498 y 499.



El autor Argentino cita la teoría del abuso del derecho que los franceses trasladaron del derecho civil al del trabajo y con base en el cual fundan la indemnización por despido, arguyendo que el empleado despedido deberá ser indemnizado por esta situación, teoría que ha sido criticada por autores connotados como Planel quié manifiesta que todo acto abusivo, justamente por ser ilícito, no constituye el ejercicio de un derecho, agregando que el derecho cesa donde comienza dicho abuso y no puede haber uso excesivo de éste, porque un mismo acto no puede ser, al mismo tiempo, conforme y contrario al derecho <sup>58</sup>.

Esta tesis que ha sido objetada por Josserrand al decir: "Que hay abuso siempre que un derecho se haya apartado de su fin social", siendo que Subervie afirma que cuando se habla de abuso del derecho se trata de los casos en que el titular, permaneciendo en los estrictos límites de su derecho, los usa ya para perjudicar a otro o bien sin motivos legítimos.

D. Pozzo cita la teoría de Adamastor Lima, autor brasileño que expresa: "El empleado colaborando en la industria, no adquiere un derecho de propiedad, pero sí un derecho de crédito sobre los fondos del establecimiento que ayuda a formar y a engrandecer". Esta teoría ha sido criticada pues la retribución que recibe el trabajador es la pactada y pagada en la relación de trabajo.

Las ideas de Juan D. Pozzo, se asemejan a la doctrina mexicana, al expresar que la indemnización tiende a resarcir los daños e inconvenientes que significan el desempeño de un nuevo contrato de trabajo, y hasta implica el resarcimiento de un daño moral que entraña el despido sin causa. Cabe observar que las conclusiones, al respecto, por parte de los autores argentinos, tienen como origen a la institución del preaviso consagrada en su legislación y la cual tiene como función "evitar que un contratante pueda ser privado exabrupto de una prestación que, razonablemente, consideraba destinada a continuar, ofreciéndole la posibilidad de encontrar otra prestación equivalente" <sup>59</sup>. Cabe señalar que en nuestra legislación laboral no existe la figura del preaviso.

---

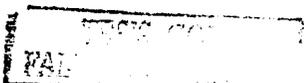
<sup>58</sup> Ibidem Pág. 495.

<sup>59</sup> Ibidem Pág. 336.

En nuestro derecho la indemnización que señala la Constitución no equivale a una pena impuesta al patrón como consecuencia del despido efectuado por él, pues indemnizar a un trabajador procede únicamente, tratándose de despido, cuando la decisión emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje, es resultante del análisis previo, por lo que toca a la conducta del patrón, si está o no encuadrada dentro de los presupuestos normativos que señala la ley. Así, la indemnización es el resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, no en el pasado sino en el momento mismo y a futuro, a partir del despido.

Además, en algún tiempo se discutió, que la indemnización de tres meses de salario era injusto, en algunos casos por excesivo y en otros por insuficiente, pues podría suceder que el trabajador despedido encontrara una nueva ocupación días después del despido, y en otros casos que no encontrara ocupación y que los perjuicios que se le causaron fueran mayores del monto de tres meses de salario. Por ello, se pensó que en éste último caso el trabajador podría solicitar una indemnización mayor, sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación puso fin a esta discusión, al adoptar el criterio en la ejecutoria de siete de febrero de 1935, Toca 4948/34/1º, Caviendes Silvia, que establece:

"La ruptura de un contrato por despido del trabajador dio lugar, en la época en que el derecho del trabajo formaba parte del civil, a numerosas dificultades. Tratándose de contratos por tiempo indefinido, se aceptaba que cualquiera de las partes por declaración unilateral, podría darlo por terminado; y en relación con los otros contratos a tiempo fijo, se reconocía que el trabajador podría reclamar una indemnización que se calculaba según el monto de los daños y perjuicios que la terminación le ocasionaba, pero estaba obligado el obrero a demostrar el monto de los daños y perjuicios habiéndose llegado, en términos generales a la conclusión de que solo debía indemnizarse al trabajador con la cantidad necesaria por el tiempo que, de acuerdo con las circunstancias, fuera indispensable para encontrar una nueva colocación. Para poner término a esta diversidad de situaciones y evitar al mismo tiempo el inconveniente de una acción por daños y perjuicios cuya prueba quedaba a cargo del obrero, la fracción XXII del artículo 123 Constitucional vino a fijar de una manera precisa, las dos acciones que corresponden al trabajador en los casos en que es despedido, cualquiera que sea la duración del contrato, la de reinstalación y la de indemnización de tres meses de salario, por lo que el obrero está obligado a optar por uno de éstos dos caminos".



## CAPÍTULO V. LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

### 5.1. LAS CARGAS PROBATORIAS

Antes de entrar al estudio de la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo, así como las consecuencias jurídicas que esta figura ocasiona en el procedimiento laboral, a continuación se presenta un breve análisis de lo que son las cargas probatorias.

Los doctrinarios 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. Desde hace varios siglos, la doctrina se debate con problemas que le plantea el particular, los cuales no sólo afectan los principios doctrinales, sino, a la propia política de la prueba, llegándose a polémicas sobre si realmente existe la carga probatoria o si se trata de una obligación de probar. Hay autores que sostienen que ni es una carga ni una obligación sino un interés de probar, ya que esto se reflejará al obtener una sentencia favorable.

La carga de la prueba se modifica en el proceso inquisitorio, puesto que en éste proceso no se busca la verdad jurídica sino la verdad real o histórica. Frente a pruebas ordenadas de oficio por el Tribunal no puede hablarse propiamente de carga de la prueba, pues ésta, en los casos de iniciativa judicial, no se concibe crear ese riesgo, ya que gravitaría sobre la justicia misma.

Cabe señalar que el derecho procesal del trabajo autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ordenar determinadas pruebas. En el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la Junta podrá ordenar con citación de las partes el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue pertinentes para el esclarecimiento de la verdad, requiriendo a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate, pues en el procedimiento laboral lo que se busca es la verdad real.

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 jurídica, ya que no cabe hablar de una obligación de probar, sino de un interés en probar, que como ya se indicó, redundará en beneficio de quien pruebe al obtener una sentencia favorable.

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, ya que constituye una facultad de las partes, que ejercitan en su propio interés y no es un deber.

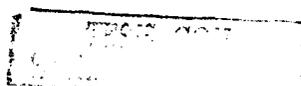
Ante esto, podemos decir que la diferencia que se establece entre la carga y la obligación, se funda sobre la diversa sanción que se aplica a quien no cumple un determinado acto, siendo que la obligación existe cuando una actividad da lugar a una sanción y la carga existe cuando la abstención en relación con un acto determinado hace perder solamente los efectos útiles del acto mismo. De ahí la diferencia que existe entre tales figuras jurídicas.

De acuerdo al Diccionario de Derecho de Rafael de Pina, explica que la carga de la prueba es: "La necesidad que las partes tienen de probar en el proceso los hechos o actos en que fundan sus derechos para eludir el riesgo de una sentencia desfavorable, en el caso de que no lo hagan."<sup>60</sup>

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en sus artículos 281 y 282, contiene disposiciones precisas sobre la carga de la prueba, señalando como criterio general que el demandante y el demandado han de probar, respectivamente, los hechos constitutivos de sus pretensiones, es decir, que la prueba de los hechos corresponde, prescindiendo del carácter que tengan, a la parte que los alegue.

---

<sup>60</sup> Pina Vara. Op. Cit. Pág. 144.



Así, cada una de las partes está en el caso de probar los hechos que alegue, y la falta de la actividad adecuada a ésta carga procesal, supone el riesgo de ver desestimada la pretensión que hayan formado en la demanda o en la contestación <sup>61</sup>.

En el artículo 281 se establece que: El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.

Y el artículo 282 establece que: El que niega sólo será obligado a probar:

- I.- Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho.
- II.- Cuando se desconozca la presunción legal que tenga en su favor el colitigante;
- III.- Cuando se desconozca la capacidad;
- IV.- Cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

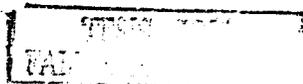
En resumen, quien afirme está obligado a probar sus afirmaciones, en tanto que quien niegue no está obligado a probar su negativa, a menos que esta última lleve aparejada una afirmación; esto es, que si una parte niega lisa y llanamente no está obligado a probar, pero por otra parte niega y argumenta, afirmando, que los hechos son tales, y esa afirmación sí está obligada a probarla.

Por su parte, Eduardo Pallares, en su diccionario de Derecho procesal Civil dice: "El sustantivo prueba se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo".

Además, "Prueba Judicial es la que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, ya se trate de Tribunales Civiles, Penales, de Orden Administrativo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc., consistente en actividades jurisdiccionales promovidas por el Juez o por las partes que intervienen en el proceso, y que tienen por objeto producir un hecho o una cosa del cual se infiera la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos" <sup>62</sup>.

<sup>61</sup> Idem.

<sup>62</sup> Pallares. Op Cit. Pag. 587



De lo anterior se advierte que la prueba tiene por objeto los hechos controvertidos materia de la litis, con el fin de acreditar la verdad de las afirmaciones vertidas por el oferente de la prueba al hacer valer su acción o su excepción.

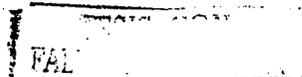
El artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo es muy claro al referirse a la pruebas diciendo: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes". Sin embargo, Mario Salinas Suárez del Real, dice en su práctica laboral forense que: Los Tribunales laborales deben de abstenerse de admitir las pruebas siguientes:

- a) Las contrarias a derecho;
- b) Las inmóviles;
- c) Las que se refieren a hechos imposibles o a hechos notorios;
- d) Las que contradicen un hecho cuya existencia o inexistencia no está controvertida en el proceso;
- e) Las que sean contrarias a la dignidad del hombre;
- f) Aquellas sobre las cuales haya cosa juzgada;
- g) Las máximas de la experiencia no necesitan ser probadas;
- h) Que se obligue a las partes a precisar una prueba que las perjudique;
- i) Las pruebas rendidas en contra de las reglas que la rigen.

El Doctor Alberto Trueba Urbina <sup>61</sup>, quien es un incansable estudioso de las cuestiones laborales, sobre el tema de la carga probatoria establece que: "en el proceso laboral se resquebraja el principio jurídico, consagrado por el derecho procesal civil, relativo a que el actor debe probar los hechos constitutivos de la acción y el reo los de sus excepciones.

El Doctor Trueba Urbina también señala que en efecto, respecto a la carga de la prueba, la doctrina jurisprudencial laboral ha suplido deficiencias legales creando una teoría especial de inversión de la carga de la prueba, que aceptamos sin reservas cuando trata de favorecer al débil frente al poderoso, y el industrial en el proceso del trabajo.

<sup>61</sup> Trueba Urbina. Op. Cit. Pág. 305



Sostener lo contrario sería desconocer que la elaboración del Derecho Procesal Laboral se debe a la necesidad de evitar que el litigante más poderoso, económicamente hablando, pueda desviar y obstaculizar los fines de la justicia social.

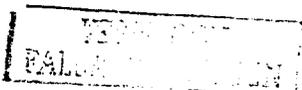
La inversión de la prueba cumple, en el proceso del trabajo, una función tutelar del trabajador, que constituye por otra parte la finalidad de toda legislación social, la que sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción, analiza con especial atención cuando se refiere al elemento obrero y a su protección.

En principio coincide con el Doctor Trueba Urbina, en que la Ley Federal del Trabajo debe tutelar y proteger a la parte más débil de la relación de trabajo, o sea al trabajador; sin embargo, en el derecho procesal debe imperar la paridad procesal, ya que en el procedimiento son dos profesionistas quienes se encuentran representando a las partes en contienda, y si bien hay que proteger al trabajador, esto no quiere decir que se proteja al litigante que no este preparado.

Retomando las opiniones de los principales tratadistas del derecho procesal civil, podemos señalar los siguientes principios relativos a la materia de la carga de la prueba:

1.- Es sobre todo una razón de oportunidad, la que obliga a distribuir la carga de la prueba entre las partes. No hay por tanto principios inflexibles que puedan servir de base a dicha distribución; sin embargo, hay que procurar siempre respetar la relativa igualdad de las partes, aunque en materia del trabajo se rompe el principio de la paridad procesal e inclusive por disposición expresa del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y agrega el referido artículo, que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los puntos que ahí se señala.

2.- Basta que el actor no haya probado los hechos fundatorios de su demanda para que deba ser absuelto el demandado que la ha negado lisa y llanamente, aunque también cuando el



demandado niega, pero por otra parte su negativa lleva aparejada una afirmación, si deberá probar lo que afirma.

3.- Hay que distinguir entre las condiciones de la existencia de una relación jurídica, aquellas que son propias y específicas de la relación de que se trate, de las condiciones generales y comunes al género al que pertenezca dicha relación, tales como la capacidad, la licitud del objeto, el consentimiento válido, y la comercialidad de la cosa materia del contrato, entre otros. Las primeras deben ser probadas por la parte que hace valer la relación jurídica litigiosa pero no así las segundas. Quien hace valer la inexistencia de éstas últimas tiene la carga de la prueba de dicha inexistencia.

4.- La seriedad del consentimiento es el hecho normal, por lo que quien alega la simulación debe probarla.

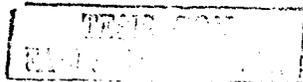
5.- El heredero no tiene que probar su capacidad ni la del testador o la de los testigos que concurrieron al otorgamiento del testamento.

6.- El actor debe probar el hecho culposo y no le corresponde al demandado demostrar su inexistencia.

7.- Corresponde al reo demostrar el cumplimiento de la obligación exigida en la demanda, y la existencia de pactos accesorios que favorezcan sus pretensiones.

8.- En las obligaciones de dar o de hacer, no le corresponde al demandante probar que no han sido cumplidas, por el contrario, si se trata de obligaciones de no dar o de no hacer, debe demostrar que el demandado las ha violado.

9.- La carga de la prueba exige que ésta sea completa o lo que es igual que se haga mediante prueba plena, salvo el caso de la prueba presuncional. Hay que recordar que presunción es la consecuencia que la ley o el juzgador deducen de un hecho conocido, para averiguar la verdad de otro hecho desconocido.



10.- En resumen, el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción, y el reo los impositivos y extintivos o modificativos que haga valer. Así, el actor debe probar su acción y el demandado deberá probar sus excepciones y defensas.

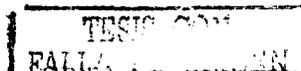
La carga de la prueba no es obstáculo para que el Juez investigue de oficio la verdad, usando las facultades que le da la ley, y en materia del trabajo la Junta, podrá ordenar el desahogo de determinadas pruebas para encontrar la verdad histórica.

## 5.2. TEORÍA GENERAL DE LA PRUEBA.

Si una teoría general supone una unidad de principios que adquieren calidad de básicos o fundamentales y sobre los cuales se pueden estructurar los más variados sistemas, existiendo dichos principios en materia de pruebas judiciales, basta con pensar en la necesaria igualdad de oportunidad probatoria, en el principio de inmediación, la concentración, la contradicción y la carga, lo que unido a otros temas, como el objeto, el fin de la prueba y la clasificación de la misma, se configure una teoría general de la prueba, que si bien reconoce la necesidad de que cada rama del derecho, por razones de la naturaleza o de política legislativa, guarde sus propias formalidades exigibles para la admisión, recepción y valoración de la prueba. Por otro lado, reúne con solvencia lo genérico en materia de pruebas judiciales frente a cualquier rama del derecho que argumentará primacía.

En concreto, podemos indicar que existen determinados principios sobre las pruebas y el valor que tienen éstas, así podemos encontrar los siguientes principios generales:

**PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN.** Consiste en la necesaria presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas; principio que se convierte en garantía jurídica, al evitar que la controversia llegue a convertirse en una contienda privada, en la que la prueba dejaría de tener carácter de acto procesal. Es imprescindible mencionar que la dirección e intervención del juzgador en la audiencia de recepción de pruebas, debe requerir de un carácter no solamente receptivo ante las pruebas que se le presenten, sino por el contrario, debe tomar



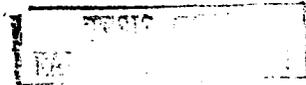
participación activa en el desarrollo de las pruebas estableciendo el contacto directo del juzgador con las partes y testigos.

En materia laboral, a la que se refiere de manera concreta esta tesis, es necesario señalar que uno de los principios básicos en los que descansa el derecho procesal del trabajo, es precisamente el principio de inmediatez, el cual se encuentra contemplado en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que señala que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato y predominantemente oral.

**PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD PROBATORIA.** Este principio se convierte en fundamental, no tan solo dentro del campo de la prueba sino en todo el campo del derecho, ya que viene a ser un reflejo dentro de la teoría general de la prueba y de la igualdad que las partes deben observar ante la ley. A través de él se trata de garantizar que las oportunidades del juzgador brinde para la admisión y recepción de las pruebas, que deben ser iguales en cualquier momento del proceso para las dos partes, aunque como ya se hizo ver en notas anteriores, en el derecho procesal del trabajo se rompe con el principio de paridad procesal en beneficio del trabajador.

**PRINCIPIO DE LA CONCENTRACIÓN DE LA PRUEBA.** Es el que viene a garantizar a las partes en el juicio unidad, en cuanto al desahogo de las pruebas a los efectos de que el convencimiento del juzgador pueda obtenerse mediante la confrontación de los diversos elementos probatorios, ya que una práctica dividida en la recepción de las pruebas, lleva el riesgo de que se desvirtúen algunas de ellas, convirtiéndose en principio rector de todo sistema de pruebas, cualesquiera que sea la rama del derecho en que se desarrollen. El que estas pruebas deban recibirse en una sola audiencia buscando la concentración de las mismas, el derecho procesal del trabajo también tiene como uno de sus principios rectores el de la concentración y así se expone en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, pero no sólo respecto de la prueba en concreto sino de todo el procedimiento laboral.

**PRINCIPIO DE LA CONTRADICCIÓN DE LA PRUEBA.** Este principio establece la oportunidad procesal de que la parte contra quien se ofrezca una prueba, pueda conocerla y



controvertirla haciendo uso del ejercicio de su derecho de contrapueba. En nuestra materia, en el derecho del trabajo, por ser predominantemente oral y que el procedimiento se lleva con base a audiencias, tenemos prevista en la ley la audiencia de conciliación, la demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la audiencia se compone de tres etapas, siendo una de ellas la de ofrecimiento de pruebas, ya que el actor primeramente ofrece sus pruebas y a continuación lo hace el demandado, por lo que las partes de manera directa conocen cuales son las pruebas que está ofreciendo la contraparte, siendo que la ley establece que se podrán ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando tengan relación con las pruebas ofrecidas por la contraria.

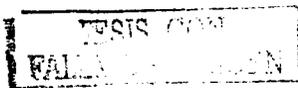
**OBJETO DE LA PRUEBA.** Se precisan las características que deben reunir los hechos, a fin de poder ser objeto de prueba. Entre algunas de las está, las siguientes: que los hechos sean negados; que no sean tenidos legalmente por verdaderos; que no esté prohibida la prueba de los mismos; que sean admisibles y una más que cita el Maestro Armando Porras López: "Que los hechos sean alegados por las partes".<sup>64</sup>

### 5.3. CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Tradicionalmente se ha pretendido crear una clasificación en materia de pruebas, atendiendo a diversos factores como son: El tiempo en que se produce, los efectos que causan dentro del proceso y la forma en que se rinden, entre otros. Atendiendo a este criterio las pruebas se clasifican en:

**PRUEBAS REALES Y PERSONALES:** Por prueba real entendemos todas aquellas que del conocimiento de las mismas se desprende. Se adquiere a través de una secuela de inspección o análisis de un hecho material ya consumado, de donde se deduce la veracidad, o en su caso la falsedad del hecho que fue objeto de la prueba en sí. Esta prueba deduce un sistema inductivo o deductivo para lograr su finalidad. Como prueba personal se conoce a aquellas pruebas que nos proporcionan la certeza de la veracidad o no veracidad de un hecho, mediante el simple

<sup>64</sup> Porras Lopez, Op. Cit. Pag. 278



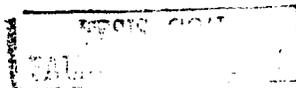
testimonio de personas que comparezcan a declarar en juicio en calidad de testigos, aunque para la finalidad de ésta clasificación personal también lo podría ser la prueba confesional.

**PRUEBAS ORIGINALES Y DERIVADAS:** El Diccionario de la Real Academia Española señala como prueba original (del latín *originalis*): "la obra científica, artística o literaria o de cualquier otro género producida directamente por su autor, sin ser copia, imitación o traducción de otra". Se refiere a los documentos que mantengan la calidad de originalidad y que se aporten al juicio pero también al dicho de los testigos, cuando estos fueren presenciales de los hechos sobre los cuales deponen y a *contrario sensu* entenderemos por derivadas las pruebas no originales sino que con calidad de copias hayan sido aportadas al juicio, cuando se trata de documentos a este respecto.

**PRUEBAS PRECONSTITUIDAS Y POR CONSTITUIR:** La definición de éstas se basa en el factor tiempo en que se realizan dichas pruebas; por ejemplo, la denominada prueba constituida se realiza en el proceso mismo, mientras que la preconstituida se realiza con anterioridad al proceso. En la práctica tal división crea algunos problemas, ya que no en pocos sistemas jurídicos se limitan, se restringen o se niega valor probatorio a las pruebas preconstituidas sobre todo en el procedimiento del derecho del trabajo.

**PRUEBAS PLENAS Y SEMIPLENAS.-** Esta división en las pruebas plenas y semiplenas, carecen de la importancia que pudieran tener en el derecho civil o en otros derechos, ya que la prueba plena es la que basta por sí sola para tener por probados los hechos discutidos en la contienda inicial, como lo cita Mateos Alarcón (Estudios sobre las pruebas en materia civil) <sup>65</sup>, o la más acertada del Maestro Rafael de Pina, sobre que la prueba plena es aquella que alcanza un resultado positivo y permite sea aceptada sin temor de incurrir en el error. De esta manera, se considera que en los casos de pruebas plenas se está ante la situación ideal buscada por el derecho y la justicia o ante la verdad y sin el temor de incurrir en el error; además pensando que no podría existir una verdad a medias, resultará que las pruebas semiplenas si estarán

<sup>65</sup> Mateos Alarcón. *Estudios sobre las Pruebas Materia Civil*. Citado por Pina, Op. Cit. Pág. 215



afectadas de un posible error, por lo que chocarán con los principios rectores de la prueba misma, dada su afectación, pudiendo conducir al error y a la injusticia.

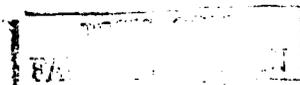
**PRUEBAS NOMINADAS E INOMINADAS.-** La clasificación de éstas pruebas se reduce a considerar como nominadas las señaladas primeramente por la ley, en los sistemas jurídicos que lo hacen; estableciendo los medios de prueba como por ejemplo cuando en el Derecho Civil se habla de la confesión, de instrumentos públicos, y de instrumentos privados, entre otros; en cambio, como innominadas a las que por su ausencia en la codificación, no representa la no aceptación de las mismas en el proceso, por ejemplo el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo <sup>66</sup> señala que: "Son admisibles todos los medios de prueba", aunque no menciona si se está limitando a los señalados en la Legislación Civil, en su artículo 289 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito y Territorios Federales <sup>67</sup>, o bien que se está refiriendo a otros diversos medios de prueba no señalados en la mencionada codificación.

**PRUEBAS HISTÓRICAS Y CRÍTICAS.-** La división de las pruebas en históricas y críticas, se basa en que las primeras suponen que el resultado de la prueba debe fundarse única y exclusivamente en la observación que haga el Juez o Tribunal, frente al hecho de probar; mientras que las segundas se refieren a un raciocinio por parte del Tribunal, para que partiendo de un hecho conocido se pueda llegar hasta un desconocido y que sea materia del juicio.

**PRUEBAS IDÓNEAS E INEFICACES.-** Estas pruebas si son de real importancia y trascendencia para el juicio, ya que por pruebas idóneas entendemos aquellas que se ajustan a lo perseguido en juicio. Se puede decir que son aquellas que cumplen con su finalidad de probar un hecho a la no existencia de tal y ello es materia de litis; mientras que las ineficaces como no refiere tal ineficacia a la poca convicción que pueda llevar hasta el juzgador o transmitir, sino a la ineficacia consistente en que los hechos probados por tal medio no sean materia de litis planteada. De allí que tal clasificación cobre su importancia en el momento en que con la ley de la materia, los tribunales del trabajo acepten o rechacen las pruebas ofrecidas por las partes para probar sus acciones o excepciones en el juicio.

<sup>66</sup> Ley Federal del Trabajo, Pág. 254

<sup>67</sup> Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorios Federales, Artículo 289.



#### 5.4. LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo existen determinados principios tratándose del ofrecimiento y de la admisión de la prueba, señalados en el análisis que se hizo sobre la teoría general de la prueba. Estos principios se pueden resumir de la manera siguiente:

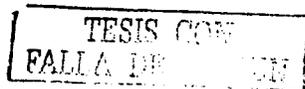
1.- De acuerdo con el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, son admisibles en el proceso todos los medios de pruebas que no sean contrarios a la moral y al derecho.

2.- Las pruebas deben referirse a hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, según dispone el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo; es decir, quiere decir que si se pretendiera ofrecer una prueba respecto de un hecho aceptado por las partes, la misma deberá desecharse por inútil.

3.- Las pruebas deberán ofrecerlas las partes en la etapa correspondiente de la audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo con lo señalado en el artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo. Operando la preclusión y las pruebas que no se ofrecieron en la etapa mencionada, ya no se podrán ofrecer posteriormente, salvo las que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por finalidad probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

4.- El artículo 780 de la ley de la materia, dispone que las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

5.- Aunque propiamente no se trata del tema de la prueba, sino de la carga probatoria, cabe mencionar que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo indica 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, e inclusive requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa y aún más bajo el apercibimiento, que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.



Como ya comenté, este artículo viene a romper con el principio de paridad procesal y sólo estoy de acuerdo con el legislador, en eximir al trabajador de la carga de la prueba, cuando se trate de puntos que deban ser probados con documentos que solo el patrón es quien los tiene, y también solo cuando niegue los hechos de la demanda y afirme otros.

Por otra parte, si hacemos un análisis de los diversos numerales que contiene el artículo que se comenta, encontramos que no existe tal delegación de la carga de la prueba, pues el patrón si debe de probar la fecha de ingreso del trabajador para verificar la antigüedad del trabajador. Así mismo, según los numerales del artículo, el patrón debe probar las faltas de asistencias del trabajador, como causa de rescisión de la relación o contrato de trabajo, así como haber manifestado por escrito, al trabajador, la fecha y causa de su despido, el contrato de trabajo, duración de la jornada, pagos de días de descanso y obligatorios, disfrute y pago de vacaciones, pago de primas dominical, vacacional y de antigüedad, monto y pago del salario, pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y pago de participaciones al Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores. Se puede observar en todos estos puntos, que al controvertirlos el patrón, está controvertiendo lo dicho por el trabajador y afirmando hechos diversos, por lo que ante su afirmación le corresponde la carga de la prueba.

Por su parte, el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que son admisibles en el proceso, todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, en especial los siguientes:

- I.- Confesional
- II.- Documental
- III.- Testimonial
- IV.- Pericial
- V.- Inspección
- VI.- Presuncional
- VII.- Instrumental de actuaciones, y

TESIS COM  
ALLA

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

A continuación una breve descripción de las pruebas, que de manera enunciativa, indica la Ley Federal Trabajo:

**LA PRUEBA CONFESIONAL:** Es la prueba tradicional por excelencia y uno de los medios probatorios más usuales en el proceso laboral.

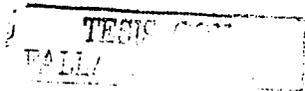
Algunos Tratadistas han analizado definiciones como Rafael de Pina,<sup>68</sup> que opina "que la confesión es una declaración de parte, que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante".

El Maestro Trueba Urbina, catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México, señala que: "Confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte, capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos".

Existen diversas clases de confesiones, por lo que se considera como una finalidad doctrinaria, que la confesión puede ser judicial o extrajudicial, expresa o ficta y simple o calificada. Por confesión judicial se entiende aquella que se ha rendido dentro de un juicio y, por el contrario, es extrajudicial cuando se ha obtenido fuera de él. Es confesión simple cuando se reconocen los hechos de una manera terminante, clara y sin contradicción, y se dice de confesión calificada cuando a *contrario sensu* se hace condicionando su afirmación a otro hecho, lo que limita claramente los hechos probatorios.

Por su parte, Ugo Rocco considera la confesión como un negocio jurídico unilateral, afirmando también que debe contener un reconocimiento de hechos, porque el reconocimiento de situaciones jurídicas no sería confesión, ya que éstos entran al campo de las

<sup>68</sup> Pina, Rafael de. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, pag. 177



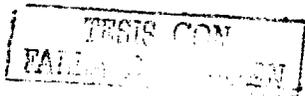
declaraciones de carácter negociable, que son tratados por la doctrina como negocios jurídicos procesales.

**PRUEBA TESTIMONIAL:** El artículo 760, fracción VII señala que la parte que ofrezca la prueba testimonial, indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que los cite, señalando sus domicilios y motivos que le impiden presentarlos directamente. Cuando sea necesario se girará exhorto para la recepción de la prueba testimonial, y el oferente exhibirá el pliego de preguntas. La contraparte podrá exhibir sus repreguntas en sobre cerrado, el cual será abierto por la autoridad exhortada, o formularlas directamente ante ésta.

Cabe comentar que el testigo es la persona que comparece como fedatario para cumplimentar alguna formalidad en un acto jurídico, por ejemplo el testigo que comparece y da fe ante el Juez del Registro Civil u Oficial de Registro Civil. Otro más es el testigo que comparece ante un Tribunal a externar hechos que le constan o que vio. Al respecto, creo que la actuación de los testigos es diversa en éste caso, ya que uno coadyuva llenar formalidades de un acto jurídico mientras que el otro sí cumplimenta la función esencial de la prueba en los juicios, ya que la reconstrucción histórica de los hechos, como en el segundo de los ejemplos, el testigo al externar su dicho ante el Tribunal, si está reproduciendo aunque sea en descripción, un acontecimiento pasado, a fin de que el juzgador se instruya de la veracidad del mismo; sin embargo, en el primer ejemplo no concurre tal circunstancia y el testigo se concreta a dar fe del acto.

**PRUEBA DOCUMENTAL:** La terminología jurídica ha designado esta prueba dentro de la Doctrina del Derecho Civil, como prueba Instrumental, iniciándose así nuestra desavenencia con la denominación de la prueba en el proceso civil, ya que el término instrucción viene del latín *instruere* que significa instruir, de donde se deduce que los autores que usan esta expresión procede del tradicionalismo jurídico y conservan la terminología usada para la Ley.

Así mismo, se considera como elemento sustancial de la prueba documental, el que sea producto de una actividad humana y que su resultado sea representativo de algo. Siendo los



documentos clasificados en auténticos y no auténticos, anónimos y nominales, declarativos e informativos, entre otros. La división más común y que mayor importancia puede representar a nuestro estudio es la que se hace de documentos públicos y documentos privados. El primero se encuentra establecido en el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, el cual ha sido expedido y autorizado por un funcionario con fe pública, en ejercicio de sus funciones con motivo de ellas y con los requisitos de ley.<sup>69</sup> El segundo se refiere a aquellos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de escribano ni de otro funcionario que ejerza cargo, autoridad pública, o bien con la intervención de éstos últimos, pero sobre actos que no se refieren al ejercicio de sus funciones.

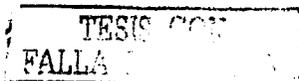
La Ley Federal del Trabajo regula la prueba documental de una manera precaria, pues se concreta a determinar: "Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezcan como prueba. Si se trata de informes o de copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente". Esta regulación me parece una forma precaria en nuestro código laboral porque siendo un medio probatorio tan comúnmente usado en los juicios laborales, debería de gozar de más pródiga reglamentación y no dejar al campo del empirismo múltiples aspectos jurídicos que en los procesos laborales surgen con relación a esa prueba documental.

Algunos aspectos tan importantes y comunes no reglamentados son los siguientes: requisitos para la validez del documento como prueba la manera de allegar el documento al proceso; documentos aducidos en copias; documentos contradictorios.

**INSPECCION JUDICIAL.**- Es un medio de prueba en el Derecho Procesal del Trabajo, el cual consiste en el examen que el Juez hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con su oído, su tacto, su olfato y gusto.

---

<sup>69</sup> Pallares Op. Cit. Pág. 212



"Art. 827, L.F.T.- La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma".

**PRUEBA PERICIAL:** En ocasiones, esta prueba no es desahogada, en sentido estricto, sino con modalidades o interpretaciones que vienen a desvirtuar la prueba misma y confundirla con otros medios probatorios.

"Por prueba pericial entendemos la opinión sobre algún hecho u objeto, basada en el conocimiento y experiencia que un documento externa ante un Juez o Tribunal al ser requerido para ello en juicio."

Como definición de perito: "llamamos a la persona entendida en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al Juez o al Tribunal, acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta, para cuyo examen se requieren conocimientos especiales, en mayor grado de los que entran en el caudal de una cultura general media".<sup>70</sup>

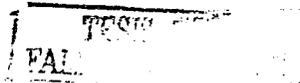
De ello, Stafforini señala que el denominado perito es un técnico a quien un juez ordena dictaminar sobre un hecho que requiere conocimientos especiales.

El maestro Trueba Urbina expresa que: "se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia".

De lo anterior se exponen, con señalada evidencia, elementos constitutivos de la prueba pericial como los siguientes:

- a) El que la persona designada sea técnico o experto en la materia sobre la que va a dictaminar.

<sup>70</sup> Dma Op. Cit. (Curso de Derecho Procesal del Trabajo), pág. 182.



- b) Que el peritaje sea un acto ordenado por el Tribunal.
- c) Que el hecho u objeto sobre el que verse el dictamen requiera de conocimientos técnicos o especializados.

### **5.5. LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Carga procesal.- El significado etimológico del concepto carga es: "cosa que hace peso sobre otra". Pero a fin de convertir dicha apreciación en una terminología eminentemente jurídica, Carmelutti dice que la carga es "una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés".

La lógica procesal impone como necesaria la existencia de ciertas cargas durante un juicio, como por ejemplo la carga de la demanda, la carga del impulso procesal, y la carga de la prueba, entre otros. Sobre ello se discute acerca de la obligatoriedad que dichas cargas imponen al sujeto, ya que por un lado se ha dicho que toda carga impone un deber, y por otro se afirma que la carga es una obligación jurídica a que se ven sujetas las partes en el juicio.

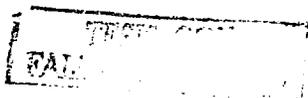
Al respecto, el Maestro Pallares afirma que sólo por medio de sutiles razonamientos, se puede distinguir la carga del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos y, agrega, que carga y ejercicio en el derecho son la misma cosa.

Así, si el actor quiere obtener justicia debe presentar su demanda, lo que constituye el ejercicio de derecho de acción. Además, si quiere obtener una sentencia favorable debe de rendir pruebas idóneas, pero en esto último constituye un ejercicio del derecho de probar, es decir, que el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio.

### **5.6. CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.**

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

"Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que se establece la



presunción de que no fue al patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones”.

Sexta Epoca.

Amparo directo 5854/55. Elodia Escalona Sariñana. 7 de agosto de 1957. Cinco votos.

Amparo directo 4421/56. Ignacio Velásquez Cortés. 26 de agosto de 1957. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4195/57. Raúl Parada Trejo. 4 de noviembre de 1957. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4701/57. Celia Hernández García y coags. 22 de noviembre de 1957. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1782/57. Miguel Angel Cevallos Gamboa. 11 de junio de 1958. Unanimidad de cuatro votos.

Cuarta Sala, tesis 66. Apéndice 1975. Quinta Parte, pág. 76.

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

“En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono, o bien lo hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo”.

Sexta Epoca:

Amparo directo 9408/46. Nell Walkins John. 21 de agosto de 1947. Mayoría de cuatro votos.

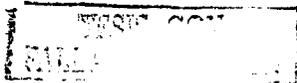
Amparo directo 4206/50. Menchaca Federico. 9 de febrero de 1951. Cinco votos.

Amparo directo 2058/50. Unión de Obreros y Empleados de Limpieza Pública de Tampico, S.C.L. 31 de agosto de 1951. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 199/51. Rangel López Filiberto. 8 de abril de 1953. Cinco votos.

Amparo directo 1594/51. Olga Estrada Allen. 21 de octubre de 1954. Unanimidad de cuatro votos.

Cuarta Sala, tesis 630. Apéndice 1988. Segunda Parte, pág. 1068.



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

“Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones; pero si se niega el despido, se controvierte el salario y se ofrece el trabajo y el patrón no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba por estimarse que el ofrecimiento no fue hecho de buena fe y en las mismas condiciones en que el trabajo se venía desempeñando”. Amparo Directo 6498/66, Rodolfo Medina Lara, 9 de mayo de 1968, Informe 1968, Cuarta Sala, pp. 29 y 30.

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

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

Septima época:

Amparo directo 3696/63, Jesús Delgado Robles, 21 de abril de 1966, Cinco votos.

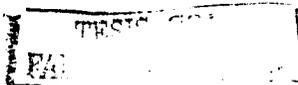
Amparo directo 4405/78, Julio Alejandro Pacheco Quiroz, 19 de julio de 1979, Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 680/81, Patricia Angélica Hernández Vázquez, 1º, De junio de 1981, Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2653/82, Manuel Martínez Guerrero, 4 de abril de 1983, Cinco votos.

Amparo directo 276/83, José Antonio González Márquez, 13 de julio de 1983, Cinco votos.

Cuarta Sala, tesis 639, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 1074.



**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVERTIÉNDOSE LA ANTIGÜEDAD, NO IMPLICA MALA FE.**

"Existe mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo, en los conflictos originados por el despido, cuando en dicho ofrecimiento modifica, en perjuicio del trabajador, las condiciones en que lo venía desempeñando; esto es, que pretende que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior, y con una jornada de trabajo mayor. En suma, pretende la implantación de nuevas condiciones de trabajo, pero tan mala fe no existe cuando el patrón controvertiera la antigüedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye una modificación del contrato de trabajo que altere el mismo".

**Séptima Época:**

Amparo directo 5001/72. Rafael Bonilla Infante. 31 de enero de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1452/75. Ernesto Bernal Altamirano. 25 de septiembre de 1975. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5855/75. "Textiles Agua Azul", S.A. 23 de abril de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

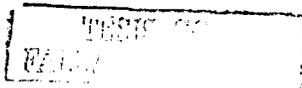
Amparo directo 7110/77. Nicolás Castellanos Martínez y otros. 28 de febrero de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 8497/82. Juan Montiel Mena. 4 de abril de 1983. Cinco votos.

Cuarta Sala, tesis 638, apéndice 1988, Segunda Parte. Pág. 1073.

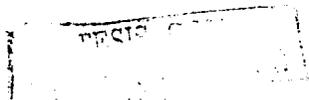
**LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRÓN PARA ACREDITAR QUE EL OBRERO SE SEPARÓ VOLUNTARIAMENTE DEL TRABAJO O QUE ABANDONÓ ESTE.**

"Esta sala, en diversas ejecutorias, entre otras la relativa al amparo interpuesto por Eusebio Pérez Cortina, foja 2914 35 2ª, fallado el 24 de agosto de 1935, ha sostenido la tesis relativa a que, cuando un trabajador presenta reclamación por separación injustificada del trabajo, es suficiente que justifique la existencia del contrato de trabajo y la circunstancia de que no se encuentra prestando servicios, para que se estime fundada la base de su acción quedando a cargo del patrón la obligación de probar, en tales casos, o bien que el obrero se separó



voluntariamente de su trabajo, o bien que, en caso de que se le hubiese despedido, la separación fue justificada. La tesis de que se trata, se ha fundado en el hecho de que los obreros, en la gran mayoría de los casos, se encuentran materialmente incapacitados para probar su separación, ya que es lógico suponer que los patrones se cuidan de que ésta no se efectúe con la intervención o ante la presencia de otras personas, pues sólo en determinados casos y cuando el despido se realiza en forma violenta, puede éste realizarse delante de otras personas que, en su caso pueden testificar sobre la separación, en forma cierta; es decir, con conocimiento efectivo de los hechos. Por esta misma razón, según se expresó al fundarse la tesis que aquí se sostiene, es cierto también que en determinados casos los trabajadores recurren al testimonio falso de testigos supuestos para comprobar su despido, cosa que desde luego debe estimarse censurable. Por otra parte, los patrones, en aquellos casos en que los trabajadores abandonan voluntariamente el trabajo, están en aptitud de informar inmediatamente a las autoridades respectivas acerca de la ausencia del trabajador, y aún pueden promover a continuación la rescisión del contrato de trabajo, si aquella se prolonga por más de tres días. En esas condiciones, la tesis sustentada por esta Sala en el sentido de que al patrón corresponde la carga de la prueba en el caso a que se ha hecho referencia para acreditar que el trabajador se separó voluntariamente del trabajo, o para acreditar que el despido de que se hizo objeto fue justificado, no puede ser impugnada por falta de equidad, ya que si bien es cierto que existe el principio que establece que el que afirma esta obligado a probar, y que dentro de ese principio podría corregirse que cuando el patrón niega el despido, debe recaer sobre el obrero la carga de la prueba de su separación. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que lo que el trabajador exige en tales casos no es otra cosa sino el cumplimiento del contrato de trabajo, por lo que debe estimarse que es suficiente con que demuestre la existencia de dicho contrato y el hecho de que ha cesado en el desempeño de sus labores, para que se considere acreditada la base de su acción, la que a su vez, se estimará en último término fundada o no, según el sentido de convicción que en el ánimo de los miembros de la Junta determinen las pruebas correspondientes del patrón".

El Maestro Trueba Urbina, en la obra antes citada, señala algunas tesis dictadas por nuestro máximo Tribunal, que han confirmado el criterio sustentado en la antes transcrita, resultando las siguientes:

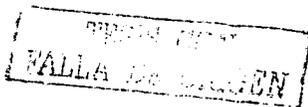


**DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.-** Cuando en el juicio obrero, el trabajador alega haber sido despedido, y la defensa patronal consiste en que aquel se separó voluntariamente, este extremo toca probarlo al propio demandado por ser él quien está en posibilidad de demostrar esa separación o abandono por parte del trabajador, no pudiendo atribuirse a éste la carga de probar que fue despedido. Israel Ravinovich y Coag. Ejecutoria de 26 de enero de 1959.

**CARGA DE LA PRUEBA EN LOS JUICIOS ORIGINADOS POR EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR.-** Conforme a la reiterada jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, toca al patrón probar que el trabajador abandonó el trabajo o que tuvo causa justificada para rescindir el contrato, pues si no prueba una u otra cosa, la acción ejercitada por el trabajador debe estimarse procedente, sin que tenga trascendencia el hecho de que las pruebas aportadas al juicio por el trabajador, sean ineficaces, dado que no le corresponde a él acreditar que fue despedido injustificadamente sino al patrón probar lo contrario. Francisco Montes Cruz. Ejecutoria de 5 de agosto de 1960.

**DESPIDO INJUSTIFICADO.-** Cuando el trabajador afirma en su demanda haber sido despedido injustificadamente de su trabajo, debe entenderse que aunque el patrón no lo diga expresamente, con la negativa del despido está aseverando implícitamente que el trabajador abandonó el trabajo. Amparo Directo 4178/58. Alicia Hernández Valdez. 8 de julio de 1960, 5 votos. Ponente: Mariano Azuela. Seminario Judicial de la Federación, Tomo XXXVII, Pág. 29.

Cabe comentar, que las anteriores tesis que hemos transcrito corresponden a la etapa revolucionaria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde nuestro máximo Tribunal seguía los lineamientos de contenido social que señala el artículo 123 constitucional; sin embargo, después de la Corte, tomando no sólo un partido patronal sino también antiobrerista, fue cambiando sus tesis hasta llegar a considerar que cuando el patrón niega el despido y ofrece al obrero el trabajo, se invierte la carga de la prueba, por lo que debe ser el trabajador quien pruebe dicho despido, tesis que combatimos por ser contraria al ideal de justicia social



contenido en el artículo 123 constitucional. Así pues, la jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte, que tanto criticamos por ser antijurídica y contrarrevolucionaria, expresa:

**DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA.-** Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. II, Pág. 39, A.D. 5854/55. Elodia Escalona. 5 votos.

Vol. II, Pág. 39, A.D. 4421/56. Ignacio Velásquez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. V, Pág. 52, A.D. 4195/57. Raúl Parada. Unanimidad de 4 votos.

Vol. V, Pág. 52, A.D. 4701/57. Celia Hernández y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XII, Pág. 126, A.D. 1782/57 Miguel Ángel Ceballos. Unanimidad de 4 votos.

#### CONCLUSIONES.

1.- La negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo provoca, en el procedimiento laboral, que se operen cambios en cuanto a la carga de la prueba. El ofrecimiento del trabajo, hecho por el patrón al obrero para que regrese a sus labores en los mismos términos y condiciones en que venía prestando sus servicios, trae como consecuencia que se invierta la carga de la prueba y, por lo tanto, corresponde al trabajador demostrar que efectivamente fue despedido de su empleo.

2.- Cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, pero controvierte cualquiera de las condiciones en las que se prestaba el servicio, deberá de probar el patrón las condiciones según las cuales está ofreciendo el trabajo al actor para que opere la inversión de la carga de la prueba, y si no lo hace, deberá acreditar, que el trabajador abandono sus labores.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

3.- Si el trabajador acepta el ofrecimiento del trabajo, en ese acto se extinguen las acciones de reinstalación o de indemnización constitucional, y únicamente quedará latente la de pago de salarios vencidos, restringido dicho pago entre la fecha del despido y la de reposición del actor en sus labores, quedando la carga de la prueba a cargo del trabajador que se dice despedido.

4.- Cuando el patrón niega el despido del actor y ofrece reponerlo en su empleo, éste acepta y la Junta de Conciliación y Arbitraje señala día y hora para la reinstalación. Al pretenderse llevar a cabo tal diligencia y el patrón no permite la entrada al actuario ni al actor al centro de trabajo o se opone a la reinstalación, tal actitud hace nugatorio el ofrecimiento del trabajo al actor y, por lo tanto, no corresponde a éste la carga de la prueba del despido, ya que no se cumplieron los elementos fundamentales para hacer efectivo tal ofrecimiento. En esa virtud el patrón deberá probar el abandono de labores.

5.- Otro de los casos es cuando el trabajador acepta la reinstalación que le ofrece el patrón, se señala día y hora para tal diligencia y llegado el día el actuario da fe y se retira, es cuando el patrón actuando de mala fe, despide al trabajador nuevamente o le asigna otras actividades inferiores a las que venía realizando, esto con el objeto de que se vaya y así empezar el juicio y cansar al trabajador.

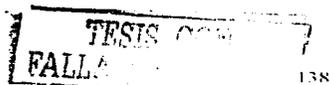
6.- Con todo lo anterior, se podría dar solución, si en la Ley Federal del Trabajo se estableciera una acción a favor de los patrones, para que estos pudieran demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la rescisión del contrato de sus trabajadores sin tener que separarlos de su empleo, y esto traería ventajas tanto para el patrón, en caso de que el laudo no le sea favorable, no tendría que pagar los salarios caídos, que son los que muchas veces hacen que los negocios o las empresas quiebren y desaparezcan por tener que pagar esos salarios caídos durante todo el tiempo que dure el juicio, y a los trabajadores les beneficiaría ya que no dejarían su empleo y seguirían percibiendo su salario; a su vez, el Estado también saldría beneficiado, ya que seguirían pagando sus impuestos y la sociedad tendría menos desempleados.

TESIS CON  
FALLA DE CUBRIR

7.- Otra solución sería, que en el caso de que el patrón no demostrara la causal rescisoria, se le condenara a cubrir los gastos que tuvo que realizar el trabajador.

8.- Es importante hacer notar, que tanto para la modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo por parte de los patrones, se requiere de un planteamiento de conflicto colectivo de naturaleza económica, por lo que es fácil para los trabajadores efectuar un bloqueo a las acciones intentadas por los patrones, pues el artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "El ejercicio de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta".

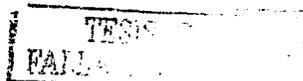
Si el patrón promueve el juicio colectivo de naturaleza económica, es porque la empresa o negociación se encuentra en problemas económicos y éste se suspenderá o terminará con el simple emplazamiento a huelga que haga el sindicato, y así se le causan más perjuicios al patrón, además de los que ya tiene, se suma la amenaza de huelga y la posible suspensión de actividades. La posible solución a este problema, sería la modificación al artículo 448 de la ley de la materia, para que en el caso de que el patrón promueva dicho juicio, se suspenda la revisión del contrato colectivo todo el tiempo que dure la huelga, pero cuando se revise nuevamente, sea con la misma fecha que se revisó por primera vez, y así no se le causarían más problemas al patrón.



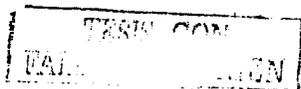
## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

- 1.- BAÑUELOS SÁNCHEZ, FROYLAN. *Nueva Práctica Civil Forense. Tomo I*, Editorial Sista, México, 2000.
- 2.- BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL. *La Carga de la Prueba en el derecho del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1996.
- 3.- BORRÉLL NAVARRO, MIGUEL. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Sista, México, 1992.
- 4.- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, México, 1989.
- 5.- BUEN, NESTOR DE. *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998.
- 6.- CANTON MOLLER, MIGUEL. *Derecho del Trabajo Burocrático*, Editorial Pac, México, 1991.
- 7.- CARRO IGELMO, ALBERTO JOSÉ. *El Despido Justo*, Casa Editorial Barcelona Epana, 1987.
- 8.- CASTOREÑA, J., JESÚS. *Manual de Derecho Obrero*, Fuentes Impresores, México, 1973.
- 9.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. *Causales del Despido*, Editorial Trillas, México, 1999.
- 10.- CHIOVENDA, GIUSSEPE. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1991.
- 11.- CORDOVA ROMERO, FRANCISCO. *Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Laboral Forense*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.
- 12.- CUEVA MARIO DE LA. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998.
- 13.- CUEVA, MARIO DE LA. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa S.A. Tomo I y Tomo II, México, 1996.
- 14.- D. POZZO, JUAN. *Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa S.A., México, 1990.
- 15.- DÁVALOS, JOSE. *Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa S.A., México, 1995.



- 16.- DEVEALI L., MARIO. *Lineamientos de Derecho del Trabajo*. Editorial T.E.A., Buenos Aires, Argentina, 1986.
- 17.- FERRARI, FRANCISCO DE. *Derecho del Trabajo. Tomos I, II, III, Y IV*. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1992.
- 18.- GUERRERO, EUQUERIO. *Manual de Derecho del Trabajo*. Tomos I Y II, Editor Euquerio Guerrero Covarrubias, México 1992.
- 19.- J. COUTURE, EDUARDO. *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1996.
- 20.- PALLARES EDUARDO. *Tratado de las Acciones Cíviles*. Ediciones Botas, Andrés Botas, México, 1975.
- 21.- PINA, RAFAEL DE Y CASTILLO LARRAÑAGA, JOSÉ. *Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México, 1998.
- 22.- PORRAS LÓPEZ, ARMANDO. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1999.
- 23.- RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO. *El Despido*. Grupo Editorial S.A., México, 1999.
- 24.- RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO. *El Despido*. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Pac, México, 1998.
- 25.- RAMOS, EUSEBIO. *Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera*. Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1978.
- 26.- ROCCO, UGO. *Derecho Procesal Civil*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1997.
- 27.- ROCCO, UGO. *Teoría General del Proceso Civil*. Editorial Porrúa S.A., México, 1979.
- 28.- ROSS GÁMEZ, FRANCISCO. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa S.A. México, 1993.
- 29.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1965.
- 30.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JOSÉ. *Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo*. Editorial Porrúa S.A. México, 2001.
- 31.- VALENZUELA, ALBERTO. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Cajica, México, 1996.



## LEYES Y CÓDIGOS

- 1.- ATWOOD, ROBERTO. *Diccionario Jurídico, Biblioteca de "El Nacional"*. México, 1946.
- 2.- *CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL*. Editorial Porrúa S.A., México, 2001.
- 3.- *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*. Editorial Porrúa S.A., México, 2001.
- 4.- *DICCIONARIO JURÍDICO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL*. Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México, México, 1994.
- 5.- *DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO*. Publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México. Editorial Porrúa. México, 1999.
- 6.- *LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO*. Editorial Porrúa S.A., México, 2000.
- 7.- *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Editorial Porrúa S.A., México, 2001.
- 8.- *LEY DEL SEGURO SOCIAL*. Editorial Porrúa S.A., México, 2000.
- 9.- PALLARES, EDUARDO. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. Editorial Porrúa, México, 1998.
- 10.- PINA VARA, RAFAEL DE. *Diccionario de Derecho*. Editorial Porrúa, México, 2000.
- 11.- *PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN*. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia, Tomo V. Materia del Trabajo. Editorial Themis, México, 1995.

