

72
2 Ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

ANALISIS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EL ARTICULO 879 EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FELIPE MORQUECHO SANCHEZ

ASESORA: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

SANTA CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEX., MAYO DE 1999.



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

27 27 78



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Doy gracias a Dios por permitirme vivir hasta el día de hoy
y disfrutar de cosas tan bellas como lo es este momento.

A mis Padres, porque gracias a sus consejos
y principios forjaron la persona que hoy soy,
colaborando a lograr una de las metas deseadas
En mi vida, como lo es la terminación de una carrera profesional.

A mis hermanos, porque gracias a su apoyo moral, y económico, inyectaron en mi el empuje y
coraje para poder culminar con este trabajo.

A Mónica, que en todo momento ha demostrado
que esta a mi lado, para continuar adelante.

A todos mis profesores de la Enep Acatlan, por ser portadores de la educación y por contribuir
a mi formación profesional.

Para los Lics. Jorge Rodríguez Ortiz, Martha Rodríguez Ortiz y Roberto Pablo Márquez
Macías, amigos en todo momento, gracias por su colaboración para la culminación del
presente trabajo.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"A C A T L A N"**

**ANALISIS DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EL ARTICULO 879
EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES SOBRE LA RELACION DE TRABAJO

1.-CONCEPTO DE TRABAJO.	1
1.1. -Concepto Etimológico.....	1
1.2. -Concepto Doctrinario.	1
1.3. -Concepto Legal.....	2
2.-CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	4
2.1. Concepto Etimológico.	4
2.2. - Concepto Doctrinario.	4
2.3. - Concepto legal.	5
3.-CONCEPTO PATRON.	5
3.1. -Concepto Etimológico.	5
3.2. - Concepto Doctrinario.....	6

3.3. - Concepto legal	6
4.-EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	6
5.-CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	8
6.-LA RELACION Y EL CONTRATO DE TRABAJO.....	9
7.-NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJO.....	11
NOTAS DEL CAPITULO PRIMERO.....	13

CAPITULO SEGUNDO

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

1.-CONCEPTO.....	17
2.-CLASIFICACION.....	20
3.-PRINCIPIOS SUSTANTIVOS EXPLICITOS.....	20
4.-PRINCIPIOS SUSTANTIVOS IMPLICITOS.....	21
5.-PRINCIPIOS PROCESALES EXPLICITOS.....	21

6.-PRINCIPIOS PROCESALES IMPLICITOS.....	25
6.1. - La Preclusión.....	25
6.2. - La Igualdad de las Partes en el Procedimiento.....	27
6.3. - Otros Principios Implícitos.	28
 NOTAS DEL CAPITULO SEGUNDO.....	 30

CAPITULO TERCERO
LA CONTESTACION A LA DEMANDA

1.-EL ESCRITO DE DEMANDA.....	31
2.-CONCEPTO DE DEMANDA.....	32
3.-ELEMENTOS DE LA DEMANDA.	36
3.1. - Fundamento Legal	36
3.2- El Actor.....	37
3.3. - El Demandado.....	37
 4.-CARGA DE LA CONTESTACION DE DEMANDA.....	 38
 5.-EFECTOS DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.....	 39
 NOTAS DEL CAPITULO TERCERO.....	 40

CAPITULO CUARTO

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN ESTE PROCEDIMIENTO

1.-CONCEPTO DE PRUEBA.....	41
2.-EL OBJETO DE LA PRUEBA.....	44
3.-ANTECEDENTES DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.....	46
4.-INTERPRETACION DEL ARTICULO 879 DE LA L.F.T..	53
5.-OBJETO DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.....	59
6.-EL ALCANCE DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.....	62
7.-LA OPERATIVIDAD DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.....	64
8.-JURISPRUDENCIA APLICABLE.....	65
NOTAS DEL CAPITULO CUARTO.....	125
CONCLUSIONES.....	127
BIBLIOGRAFIA.....	129

INTRODUCCION

Cualquier trabajo que un hombre, una mujer o un menor desarrolle al servicio de otro, sea persona física o moral tiene la protección total del artículo 123 Constitucional. Y por consecuencia de la Ley Federal del Trabajo. Para recibir la protección de la Legislación Laboral no es necesario que exista un contrato de trabajo firmado por las partes interesadas, en todo caso, este documento es un elemento de prueba que el patrón puede esgrimir ante las reclamaciones que le hace un actor trabajador, directamente ante las H. Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Federales o Locales, Autoridades estas competentes para conocer y resolver este tipo de conflictos.

Nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, no protegen la Voluntad de las partes, protegen el trabajo realizado por la persona humana.

Dado el trabajo personal subordinado, se produce la relación de trabajo, que el Estado Mexicano, ha querido proteger con su histórico sentido social.

Es su fin, el conservar el equilibrio entre las fuerzas de la producción con el del trabajo, en la relación obrero patronal, debemos tomar muy en cuenta, que el desarrollo de nuestro país fincado en su gran mayoría por pequeñas y medianas empresas, mismas que constituyen la gran mayoría de las fuentes de trabajo, y cuyo cierre, contratación o estancamiento vendrían a perjudicar no sólo a estos empresarios y a nuestra economía en general, sino también a la clase trabajadora activa.

Hoy en día, el movimiento obrero ha adquirido características de mejoramiento y

madurez, que hacen que, Instituciones y Ordenamientos, que en otra época pudieron justificarse, hoy en día representan posiciones contrarias no sólo para los trabajadores sino también para los patrones.

El acoplamiento de las Instituciones a estas nuevas relaciones obrero-patronales puede hacerse a través del proceso legislativo, mediante las reformas correspondientes o mejor dicho a través de criterios interpretativos por las Autoridades correspondientes, evitando las grandes lagunas que sólo acarrearán en el último de los casos, un cúmulo de atraso en la impartición de la Justicia Laboral.

Se deben asimismo, conservar y adoptar todas aquellas Instituciones que faciliten, aclaren y expediten el desarrollo del procedimiento del trabajo, tal y como lo señala el artículo 17 de nuestra Carta Magna, mas bien que aquellas que, como lo ha demostrado la experiencia, se usan para hacerlo confuso y difícil

En la gran mayoría de las veces preceptos de aparente redacción, plantean cuestiones de sumo interés con enormes repercusiones en la vida práctica, como lo es el artículo 879 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, el cual reglamenta "LA PRUEBA EN CONTRARIO" misma que se analizará en este trabajo recepcional.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES SOBRE LA RELACION LABORAL

1.- CONCEPTO DE TRABAJO.

La relación de trabajo no podría ser analizada ni aún en una monografía, si no se precisan y discriminan, conceptos tan importantes como, que es el trabajo, quienes son el trabajador y el patrón, por que son necesarios para que se pueda producir aquella (la unión) que no es más que una consecuencia de la relación que existe entre la necesidad de utilizar la actividad productiva del hombre, su fuerza de trabajo, para la producción de un bien, destinado a satisfacer una de las múltiples o de las más variadas premuras del hombre, en el que obviamente se requiere de un individuo que realice el esfuerzo, y al cual se le conoce como trabajador y al otro sujeto de esa relación que recibe el nombre de patrón y, que es quien recibe el beneficio del bien o producto que se genera, para satisfacer una necesidad, que cuando no es propia del que requiere la energía productora, es un bien o producto que esta destinado al comercio, dando como resultado que los requerimientos permanentes de los individuos que viven en sociedad, hayan reglamentado en el Estado moderno desde hace décadas este fenómeno, mediante Leyes que prevén las diversas hipótesis y que garanticen su funcionamiento y marcha, para que la producción de los bienes y servicios se realicen en forma ininterrumpida.

1.1.-Concepto Etimológico.

"Del latín tripaliar, trabajar, sufrir, laborar".1

"Acción y efecto de trabajar, esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Producto del valor de la fuerza. Ocupación en cualquier ejercicio u obra. Ejecución de alguna cosa. Acción de los esfuerzos, formar, disponer o ejecutar una cosa arreglándola a un método y orden".2

"Sinónimo de actividad provechosa de esfuerzo dirigido a la consecución de un valioso fin".3

1.2.-Concepto Doctrinario.

Borssi Pergolessi, señala que: "Es cualquier actividad del hombre que pueda satisfacer las necesidades de cualquier otra persona".4

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, significa lo siguiente:

"El trabajo es un derecho y un deber social".5

Haciendo suya de esta manera la definición que da la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3º., sobre el particular comenta el Maestro Trueba Urbina; a cerca de la grandilocuencia del trabajo, lo cual se transcribe a continuación:

"El hermoso principio de que el trabajo es un derecho y un deber sociales, es rector en las relaciones humanas; por ello ha sido regido en estos términos por las legislaciones extranjeras aunque la grandilocuencia del principio se encuentra implícito en el Artículo 123, de la Carta Magna Mexicana de 1917, y precisado en posteriores Constituciones como un derecho y deber sociales".⁶

Para Néstor de Buen Lozano: El trabajo es "la actividad humana que tiende a la obtención de un provecho".⁷

El autor citado, no se limita a darnos la anterior definición de lo que para él significa trabajo, sino que, nos explica en forma clara y simple el por qué de la misma diciéndonos:

"El trabajo supone una actividad humana, no será por lo tanto el trabajo que realice una bestia o una máquina; que tienda a la obtención de un provecho, su contrario será el ocio, el cual no necesariamente significa inactividad (es difícil por otra parte, suponer una total inactividad) ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirve de descanso a otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de la riqueza y el ocio no".⁸

1.3.-Concepto Legal.

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

No se podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores"

No fue sino hasta la Nueva Ley Federal del Trabajo, la que en su Artículo 3º., que anteriormente se transcribió, que introdujo y ensayó una definición, que si bien es cierto, es criticable porque un tanto demagógicamente quiere negar el acierto de la doctrina materialista, que el trabajador como hombre no tiene otra mercancía que vender, que su fuerza de trabajo, si la definición que da el artículo 3º. de la nueva Ley, incurre en querer ocultar el sol con un dedo, si evidentemente cree cambiar mediante una denominación legal una verdad que tiene una realidad material, queda conjurada, si negándole la naturaleza principal de que la fuerza de trabajo es lo único que puede vender el trabajador por el simple hecho de decir que trabajo es un derecho y un deber sociales, cambia la naturaleza del trabajo, evidentemente se equivoca

porque el trabajo siempre será la fuerza del hombre que transforma, que crea, que produce.

El trabajo es el desarrollo de esta fuerza coordinada a la realización de una tarea o de un fin, que naturalmente encuentra tutela en la Ley, y debe ser amparado por el derecho, consecuentemente el trabajo es protegido por éste, es decir, por la Ley y no considerado como un derecho.

Solamente puede hablarse de trabajo como derecho, cuando se refiere a que el sujeto tiene derecho a trabajar literalmente, tal y como lo garantiza y avala nuestra Constitución Política, pero ni siquiera derecho al trabajo mismo, porque éste no trae aparejado correlativamente la obligación de dar trabajo.

No hay ninguna disposición en la ley que condene el desempleo. Luego si entendemos por derecho el que tiene como correlativa una obligación ésta no existe, no se puede hablar del trabajo como un derecho.

En cuanto a la denominación que da, de que es un deber social, esta referido indeterminadamente al conglomerado que integra la sociedad, es decir, a todos y cada uno de los hombres que viven en una sociedad y debe entenderse como el deber que tienen los hombres de trabajar, esto es, que todos tenemos un papel que desempeñar (empleado, obrero, estudiante, ama de casa, catedrático investigador, funcionario, etc.) y que nadie tiene derecho a constituirse en una carga para la sociedad.

Por lo mismo a ese respecto consideramos, que es errónea la pretendida definición de trabajo, porqué no considera la esencia que lo constituye, sino sus atributos, unos de carácter moral, otros de conducta social, pero ninguno en esencia que pudiera apegarse a la definición concreta de trabajo.

Pero desde luego, coincidimos, en que el trabajo debe reunir como presupuestos fundamentales, la garantía de respeto a la libertad y dignidad humana y, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y el nivel económico que requiere todo trabajador y su familia.

Obviamente, debe garantizarse tal y como lo dispone el precepto 3°, del Ordenamiento Laboral: "Sin distinción de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

El trabajo como ya dijimos, es: "La fuerza del hombre aplicada a la producción organizada con el propósito o fin, o tarea a realizar, para la obtención de un provecho o un lucro".

El Artículo 8°, de la Ley Laboral vigente, define en su segundo párrafo al trabajo como: "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Resulta incompleta la definición en comento, y creemos además que está un poco

atrasada, ya que cualquier actividad humana requiere forzosamente una mezcla de los dos esfuerzos, el mental y el físico.

Este precepto ya encaja dentro del criterio que venimos sustentando, de lo que es trabajo: "Que es una actividad humana".

2.-CONCEPTO DE TRABAJADOR.

2.1.-Concepto Etimológico.

"Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo".⁹

2.2.-Concepto Doctrinario.

Guillermo Cabanellas de Torres, siguiendo a Almosny, afirma que el trabajo como entidad valorable y susceptible de contratación, no puede ser considerado independientemente de la persona que presta o realiza éste, debiendo concurrir los que llama elementos esenciales, para que pueda ser conceptuada una persona como sujeto de la prestación del contrato de trabajo, señalando los siguientes:

- 1.- Realización o ejecución de un trabajo, de una actividad humana, manual, intelectual o mixta.
- 2.- Que el trabajo sea por cuenta ajena.
- 3.- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe.
- 4.- Una remuneración cuando no se hubiere fijado de antemano su cuantía".¹⁰

De lo anterior elabora la siguiente definición:

"Quien trabaja: todo aquel que realiza una labor socialmente útil, cumpliendo un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado".¹¹

Por su parte el Maestro Alberto Trueba Urbina, nos señala que, trabajador: "Es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".¹²

Este es, el concepto de trabajador, conforme a su teoría integral, que es una teoría jurídica constitucional, la cual contempla la situación de los trabajadores protegidos por el artículo 123 Constitucional, ya que no sólo éstos son trabajadores, sino todos aquellos que presten un servicio personal a otro.

Para el abogado Muñoz Ramón Roberto, trabajador es: "la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, Subordinado, lícito y remunerado".¹³

El Jurista Cabanellas de Torres Guillermo, nos dice en su Diccionario Jurídico Elemental, lo que para él significa trabajador: "Quien trabaja. Todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Obrero; el que realiza una tarea manual".¹⁴

El Doctor Ramirez Gronda, distingue entre obrero y empleado definiéndolos de la forma siguiente: "Empleado; el que presta su actividad profesional, con predominio del esfuerzo intelectual sobre el físico, para el empleador y bajo la dirección de éste y a cambio de una remuneración "

"Obrero: El que presta su actividad profesional, con predominio del esfuerzo físico sobre el intelectual, para el empleador y bajo la dirección de éste y a cambio de una remuneración" ¹⁵.

2.3.-Concepto Legal.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada el 18 de agosto de ese mismo año; define al trabajador en su artículo 3º., de la siguiente manera:

"Toda persona que preste a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

La definición anterior admite el comentario de que en el término "persona" caben tanto las físicas como las morales, por tal motivo, la consideramos deficiente ya que como hemos visto, que el trabajador solo puede ser una persona física y creemos que así debió haberse precisado.

En cuanto a "Un servicio Material o Intelectual, o de ambos géneros", pensamos que sólo hubiese bastado decir que presta a otra un servicio, ya que consideramos que toda actividad humana requiere de una combinación de los dos esfuerzos necesariamente para realizarse.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, Reformada, se define en el primer párrafo del artículo 8º., al trabajador como:

"La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

3.-CONCEPTO DE PATRON.

3.1.- Concepto Etimológico.

Al decir de Juan Palomar de Miguel, "Patrón, na. De patrono, m y f. Protector, defensor. empleador de obreros en trabajo de manos".¹⁶

Proviene del Latín patronus (forma aumentativa de patren, acusativo, de pater, padre) y

que designa en Castellano, al titular de un derecho o cargo del patronato esto es, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patrones, al utilizar el servicio de otro.

"El patrono es defensor, protector, amparador como neologismo aunque ya prohibido por la Real Academia Española de la Lengua, esta palabra se utiliza como dueño de una fábrica o taller, respecto a los empleados".¹⁷.

Sostiene y coincidimos con el Maestro Guillermo Cabanellas de Torres, en que "con el tiempo esta tradición histórica ha sufrido una transformación tal que lleva a denotar una posición clasista, entre dos términos antagónicos; de una parte, el señor absoluto y dueño sin límites en la empresa y de la otra, el trabajador sometido al imperium de aquél".¹⁸

3.2.- Concepto Doctrinario.

Guillermo Cabanellas de Torres, prefiere utilizar indistintamente los términos de patrón y empresario, para designar a la persona que emplea el trabajo ajeno, con fines de lucro, esto es, quien es acreedor de la obligación de hacer en el contrato sosteniendo así que reviste la calidad de patrono, "toda persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia, por contrato de trabajo, presta sus servicios un trabajador".¹⁹

Para el Tratadista Mario L. Deveali, patrón es: "El que paga el precio o concurre con el capital por oposición a la otra parte, Empleador o patrono, es el que dirige, vigila y controla la faena, como ya se ha referido, supra dirección y subordinación, son los dos polos opuestos de la subordinación jurídica".²⁰

Néstor de Buen Lozano, nos define al patrón señalando: "Quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución"²¹

Para el ilustre Maestro Alberto Trueba Urbina, patrón es: "Toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores conforme a lo pactado o a la costumbre, o en todo caso con sujeción a los términos de la Ley, ya que por su propia naturaleza siempre es titular del trabajador, es decir del trabajador frente a su explotador".²²

3.3 Concepto Legal.

La Ley Federal del Trabajo Reformada de 1980, define al patrón en su artículo número 10°, primera parte como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

Esta definición es aceptable, cuando habla "que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", queda implícita la condición de persona física, para revestir el carácter de trabajador, conforme lo establece la propia Ley al definir en su artículo 8°, al trabajador; únicamente aclaramos, que preferimos el término persona "jurídico colectiva" por considerarlo más técnico que el de persona moral.

4.-EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Para definir el Contrato de Trabajo, debemos partir de una noción general, es decir, que abarque todas las actividades humanas, incluyendo aquellas reglamentaciones especiales en que no pueden regir completamente, tal como sucede con el trabajo doméstico, el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, el de actores y músicos, etcétera, esta definición no abarcará estos contratos por ser una modalidad de este contrato.

Nuestra actual Ley Laboral, vigente desde 1970, define en su artículo 20°, al Contrato Individual de Trabajo, consignando: "Que cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

El Doctor Baltasar Cavazos Flores, dice al respecto: "Este precepto no distingue, en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y pago de un salario".²³

En dicho precepto, fue aportado el elemento subordinación, quedando implícitos los conceptos de dirección y dependencia. En el Artículo 21, se dio una interpretación mayor al alcance del contrato, estableciéndose una presunción juris et de jure, cuando exista una prestación de servicios en favor de otra persona.

Asimismo, fue incorporada la idea propuesta por algunos autores en el sentido de que el contrato individual de trabajo estaba perdiendo sus características y en consecuencia, debería hablarse de relación de trabajo, por ello el citado artículo 20°, define dicha relación laboral y la presume en el artículo 21 del ordenamiento mencionado. La idea de incorporar el concepto de relación laboral, vino a completar el contrato de trabajo; dándole mayor amplitud y claridad.

Para Guillermo Cabanellas de Torres: "El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".²⁴

Eugenio Pérez Botija, nos dice: "Se entiende por contrato de trabajo cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar un obra, o prestar un servicio, a uno o varios patrones, o a una persona jurídica, de tal carácter, bajo la dependencia de estos, por remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella".²⁵

La definición anotada anteriormente resulta bastante técnica, pero demasiado amplia, porque pretende, consideramos englobar los contratos colectivos y los contratos individuales de trabajo.

Nosotros creemos que la definición precisa, es la que consagraba el artículo 17 de nuestra Ley de 1931, toda vez que incluía los elementos necesarios para la integración del contrato de trabajo, es decir, prestación de servicios, dirección, dependencia y retribución o remuneración. Sin embargo, la actual Ley Federal del Trabajo, complementó el multicitado contrato con la definición de relación de trabajo.

Ramírez Gronda, indica lo que para él significa contrato de trabajo: "Aquel por virtud del cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra para trabajar bajo la dirección de ésta mediante una remuneración".²⁶

señalando este autor además: "El concepto de contrato de trabajo es más amplio, pero no opuesto a "locación de servicios" pues, debido a que la moderna figura se tipifica sobre notas (subordinación, profesionalidad, continuidad) diversas a las que caracterizan a las instituciones tradicionales de origen romanista además de absolver algunas formas del mandato (caso del factor de comercio) y de la locación de servicios".

La Legislación del Trabajo se proyecta principalmente sobre el contrato de trabajo y sobre la relación de trabajo, aunque procura proteger también otras relaciones que tienen por base el trabajo humano".²⁷

5.- CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Las notas características del contrato de trabajo, pueden ser resumidas en la forma siguiente

A.- El Contrato de Trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio.

En la práctica cotidiana se puede dar el caso de que se de un contrato de trabajo sin la relación (por ejemplo cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente) pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio y el que lo recibe se presume la relación laboral y la falta de contrato es totalmente imputable al patrón.

B.- El carácter individual o colectivo de los sujetos, esto es, que si los sujetos contratantes únicamente lo hacen individualmente, estaremos en presencia del, contrato de trabajo y si por el contrario es celebrado por asociaciones profesionales con uno o varios patrones estaremos en presencia del contrato de trabajo colectivo, el cual dentro de ciertos requisitos puede ser declarado contrato Ley.

C.- La prestación de obra o servicio como modalidad del objeto; a este respecto, se ha escrito en abundancia, y este no es el tema que nos ocupa por el momento en el presente trabajo recepcional. Pero el contrato a la relación laboral es el principio del trabajo asalariado, sin embargo, existen contratos de obra que son regidos por el ámbito del Derecho Laboral, tal como ocurre cuando el patrón proporciona a los trabajadores, el local, el material y les exige determinada obra de labores para llevar a cabo la obra objeto del contrato.

D.- La dependencia, y dirección como cualidad de las prestaciones del servicio, con

relación a la dirección se entiende ir hacia un fin, esto es, sujetar el trabajo en su finalidad a la decisión del patrón (artículo 17) y por dependencia, se entiende el de la sujeción del trabajador a las ordenes del patrón, por lo que afirman algunos autores estudiosos del derecho laboral, que se pierde la libertad en el trabajo. Sin estos dos elementos el contrato no puede existir además del elementos de la subordinación.

E.- Una remuneración en dinero que da al contrato de trabajo, la cualidad de oneroso, la cual encuentra su apoyo en el Párrafo Quinto Constitucional, así como en el Artículo 82, de la Ley Reglamentaria del 123 Constitucional.

Por otra parte, el carácter oneroso del contrato de trabajo, se encuentra rodeado de una serie de medidas protectoras hacia el salario. Entre las que podemos citar a manera de guisa: la prohibición de que el salario se pague con mercancía o símbolos representativos de la moneda, la de no pagar al trabajador en tabernas, cantinas o lugares de recreo, lugares diferentes a la de la prestación del servicio, etc. La obligación de cubrirle cuando menos el salario mínimo que rige en la región donde se da el trabajo, etc.

F.- Participar personalmente en la producción. Evidentemente el trabajador es un ente productivo, por ello su servicio es personalísimo sin poder ser suplido por otra persona que no sea el propio titular del contrato.

G.- Prestar el servicio voluntariamente. Este elemento es característico de todos los contratos, solo que en el derecho laboral no puede ejercerse coacción alguna para el trabajador, que no desea laborar, pues este trabaja por necesidad y su libertad de trabajo estriba en hacerlo o no, pero por su propia voluntad.

H.- Finalmente, se habla de los servicios intelectuales y manuales. En nuestro derecho positivo se agrega pero resulta difícil de determinar cuando el obrero trabaja manual o intelectualmente, puesto que ambos servicios los presta a la vez de desarrollar su trabajo.

Con estas características creemos agotar el concepto de contrato de trabajo, en virtud de que los elementos cronológicos de jornada de trabajo, descansos, vacaciones, prima vacacional y de antigüedad, jubilación, horas extras, etc; pueden alcanzar en beneficio del trabajador mejores prestaciones, pero nunca inferiores al mínimo legal señalado por nuestra Ley Magna, de aquí que como ya asentamos anteriormente, el derecho del trabajo es imperativo y en el funciona limitadamente la autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

6.-LA RELACION Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

Las teorías civilistas fracasaron ante la existencia del contrato de trabajo, por ello se le lleo a llamar contrato Sui Géneris. Más tarde los mismos tratadistas del derecho del trabajo encontraron dificultad en enfrentar dicho contrato, por lo que se empezó a pensar en una relación de trabajo, pues el contrato había desbordado diversos aspectos de sus elementos

característicos. Así los autores que se pronunciaron en favor de la relación de trabajo esgrimieron lo siguientes:

1.- Que no es necesario que exista un acuerdo previsto para que haya una relación laboral; y

2.- Que cuando ingresa un trabajador a una empresa no pacta condiciones de trabajo, sino que se adhiere a las existentes en la misma empresa o establecimiento, o bien en las ya establecidas en la Ley Laboral (marco mínimo legal).

Respecto del primer argumento, diremos que nuestra Ley laboral establece una imputación al patrón del contrato de trabajo por escrito (artículos 21,24,25 y 26 de la Ley del Trabajo).

Con relación a la segunda hipótesis indicamos que aunque el trabajador se adhiere a las condiciones establecidas o estipuladas en una empresa o establecimiento o en las señaladas por la Ley del Trabajo, también es cierto que la autonomía de la voluntad funciona cuando realiza funciones específicas o personales, como por ejemplo el tipo de trabajo que desempeña, o su calidad de trabajador o especialista en una rama determinada. A mayor abundamiento indicamos que el trabajo no parte de situaciones de facto, sino de aquellas situaciones jurídicas que implican una manifestación exterior de la voluntad, sin embargo, la idea de relación de trabajo que comparte el tratadista Mario de la Cueva, da una mayor amplitud al contrato mismo.

El Maestro José de Jesús Castorena Zavala, al enfrentar la distinción entre contrato y la relación laboral, nos explica: "La relación laboral o de trabajo es la suma de vínculos jurídicos que se crean entre quienes prestan servicio personal y bajo la dependencia de una persona".²⁸

Posteriormente el mismo autor en comento define el contrato individual de trabajo expresado: "Es el convenio por el que una persona se obliga a prestar permanentemente sus servicios personales bajo la dirección y dependencia de otra a cambio de una remuneración en dinero".²⁹

La relación de trabajo, ha surgido en razón del dinamismo de esta rama de derecho que ha desordenado estos moldes clásicos y se ha vertido sobre todas las actividades humanas, englobando un conjunto de contratos especiales basado en la naturaleza del servicio que se presta.

Así, la relación de trabajo ha dado mayor amplitud al contrato mismo, a ese respecto el jurista Trueba Urbina Alberto, al comentar la Nueva Ley Federal del Trabajo, sostiene: "La Relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo completa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato de trabajo ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios".

"Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en un contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo,

pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador, una vez garantizados los derechos de los trabajadores, que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a estas, que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones muy superiores establecidas en la Ley o al contrato colectivo. Es por esto, que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo, como figura autónoma, ya que el contrato de trabajo se manifiesta a través de la relación laboral".³⁰

7.-NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El problema de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo ha dado lugar a controversias jurídicas, dentro de las cuales señalaremos, según nuestra opinión, las tres más importantes, por no ser este trabajo el tema principal el del contrato de trabajo, ciertos autores pretenden encuadrar el contrato de trabajo en ciertos moldes clásicos del contrato de trabajo, las que explica este contrato sui géneris y las que niegan el carácter de contrato a tal denominación.

Dentro de los seguidores de la corriente doctrinaria que pretende situar el contrato de trabajo dentro del cuadro tradicional de los contratos, encontramos a Carlos Marx, que le da un contenido político, ya que lo equipara a un contrato de compraventa.

Aznar y Valverde, lo asemejan a un contrato de sociedad y otros como Planiol y Barassi, lo colocan como un contrato de arrendamiento; Francisco Carnelutti, lo sitúa como contrato de compra-venta de energía humana, al respecto el suscrito considera que sea teoría equivoca la naturaleza del contrato de trabajo, toda vez que pretende asimilarlo al orden técnico de los contratos civiles, sin tomar en cuenta que el contrato tiene una reglamentación especial, que no permite ser encuadrado dentro de un derecho patrimonial y de familia, como son los contratos de compra-venta, mandato sociedad, arrendamiento, etc; pues las normas que regulan las relaciones entre los empresarios y los trabajadores de tales empresas, carecen de contenido patrimonial aunque sean contratos onerosos, su naturaleza es distinta en razón de fincarse el derecho del trabajo en los principios de necesidad social, solidaridad social y en la naturaleza humana que sirve de base a este derecho social.

Más afortunada ha sido la teoría que sostiene que el contrato de trabajo es un contrato sui géneris.

En conclusión, podemos decir que el contrato de trabajo nacido, tal como hoy lo conocemos de distintos ideales sociales y jurídicos, ideales sociales, integra una figura que no encaja dentro de los moldes de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere un esfuerzo muscular o intelectual, representa algo más que la compra-venta, que contiene requisitos peculiares, se distingue ya con claridad dentro de la legislación positiva en los países que los han regulado en leyes especiales o en las cuales la materia de trabajo ha sido codificada, de tal forma que aparece como una figura jurídica autónoma, de notable diferencia con los demás contratos del derecho común.

La Teoría de la relación de trabajo garantiza los derechos del trabajador, ya que éste, desde el momento en que principia a prestar sus servicios, queda amparado por la Ley Laboral, con todos los preceptos que sean aplicables conforme a su situación personal y concreta dentro de la empresa o el establecimiento.

1

Diccionario Ilustrado Latino- Español - Latino. Biblograf . Treceava Edición. Barcelona 1981.

2

Palomar de Miguel. Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. México 1985

3

Ibidem.

4

Borss. Pergolesi. Tratado de Dirito Lavoro. Páduva Paduva 1953. Página 12.

5

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina. Alberto y Trueba Barrera. Jorge. Porrua. Quincuagesima Edición. México 1986. Página 22

6

Trueba Urbina. Alberto Nuevo Derecho del trabajo. Porrua Degunda Edición Actualizada México 1972. Pagina 22.

7

De Buen Lozano. Nestor. Derecho del Trabajo. Porrúa. Tercera Edición. México 1979 ,
Página 15.

8

Ibidem. Página. 15.

9

Canabellas de Torres. Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. S.R.L. Octava Edición 1988. Buenos Aires. Página. 313.

10

Canabellas de Torres. Guillermo. El contrato de trabajo Tomo I. Bobliografica Omeba. Página 529. Buenos Aires 1963.

11

Ibidem.

12

Ob. Cit. Trueba Urbina, Alberto. Página XVIII.

13

Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I Porrúa, 1983. Página 19.

14

Ob. Cit Canabellas de Torres. Guillermo. Página 313.

15

Ramírez Gronda, Juan de D. Diccionario Jurídico. Healista Décima Edición Actualizada, 1988, Página 137.

16

Ob. Cit. Palomar de Miguel, Juan,. Página 990.

17

Ob. Cit. Página 507.

18

Ibidem. Página 509.

19

Obra citada. Tomo I Página 509.

20

Deveali. L. Mario. Tratado del derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Argentina. 1953.
Página 631.

21

Ob. Cit. Tomo Ib De Buen Lozano Master, Página 453.

22

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición Actualizada, Porrúa
1972. Página 269.

23

Cavazos Flores. Baltasar. Manual de Aplicación a Interpretación de la Nueva Ley Federal del
Trabajo, Confederación. Patronal de la República Mexicana. 1972. Página 79.

24

Canabellas de Torres. Página 44.

25

Pérez Botija. Eugenio. El Derecho Del Trabajo. Madrid 1974. Página 16.

26

Ramírez Gronda , juan. Diccionario Jurídico. Editorial Healista. S. R. L. Décima Edición. 1988. Página 97.

27

Ibidem. Página 98.

28

Castorena Zavala José de Jesús. Manual de derecho Obrero Cuarta Edición 1964, página 63.

29

Ibidem Página 63.

30

Ob. Cit Trueba Urbina. Alberto Página 28.

CAPITULO SEGUNDO

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

1.-CONCEPTO.

El hombre, una vez que se sacude el yugo de la esclavitud, se transforma en un ente cuya necesidad primordial es el acaparamiento de riquezas y por consecuencia de poder.

Para esto, va a requerir de ciertas libertades y que la Legislación del País en que se desempeña se las garantice en caso de que le sean conculcadas estas.

Así tenemos, como surge la idea de una garantía, no solamente en lo que es la libertad de trabajo, sino básicamente en lo que constituye la libertad de libre comercio.

Estas dos libertades, están íntimamente relacionadas y por tal virtud, las vamos a analizar breve y conjuntamente.

Garantizada en el artículo 5°. de nuestra Constitución, a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo estos lícitos. El ejercicio de esta libertad, solo podrá vedarse por determinación judicial cuando ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

En general, podemos notar que la primera parte del artículo 5°. de nuestra Carta Magna, no solamente se refiere a la libertad de comercio y de trabajo, sino también, a la de profesión y de industria. De este precepto Constitucional, tocaremos únicamente los derechos de libertad de trabajo para observar sus propias limitaciones.

Ahora bien, hemos ya dicho que en el discurrir de la historia, el hombre se ha liberado del yugo de la esclavitud, a través de los movimientos sociales e identificación de la sociedad en contra de la opresión

Es valida la idea de que la libertad de trabajo y comercio, mas que una garantía de seguridad jurídica o una garantía individual establecida en nuestro Pacto Federal, es un derecho humano para el hombre, y aun mayor, consideramos es un derecho natural innato del hombre en sociedad.

Evidentemente que este tipo de reconocimiento de derecho del hombre, no sobreviene de la noche a la mañana y mucho menos en forma tan simple y llana.

De tal forma que desde el contexto de lo que fuera la Revolución Francesa de 1789, en

el momento en que se firma la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, se empieza ya a presuponer este tipo de derecho.

Así, en el artículo 4º. de dicha declaración, decía a la letra: "La libertad consiste en poder hacer todo lo que no dañe a otro. De aquí que el ejercicio de los derechos naturales del hombre no tengan mas límites que los que aseguren a otros miembros de la sociedad, el goce de esos mismos derechos. Estos límites no pueden determinarse mas que por la Ley".

Todo principio de libertad deberá estar entendido en base al Derecho, siempre y cuando no afecte a terceros, o se ataque u ofendan situaciones que la sociedad intenta proteger, la libertad de trabajo y de comercio, pueden tener cabida en cualquier tipo de comunidad.

Ahora bien, es tan especial este tipo de derechos, que ha traspasado las fronteras de los países para convertirse en un derecho humano reconocido en diversos tratados internacionales, mismos que son de aplicación Nacional y a nivel Federal, tal y como lo establece el artículo 133 de nuestra Constitución General, al decir que la Ley Suprema del País son: La Constitución, las Leyes Federales y los Tratados que se celebren aprobados por el Senado de la República.

Vemos como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, se estableció en el seno de la Organización de las Naciones Unidas, en el artículo 23, número 1 que: "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo".

Nótese, que desde el punto de vista del derecho humano se define y protege a la libre elección del mismo, incluso, se establece la necesidad de una protección a lo que es la generación de empleos y a la posibilidad de un reparto de la riqueza en forma equitativa. Por si fuera poco el Convenio sobre Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1966, en su artículo 25 establece las siguientes normas de derechos humanos: "Ninguna disposición del presente pacto deberá interpretarse en menoscabo del derecho inherente de todos los pueblos a disfrutar y utilizar plena y libremente sus riquezas y recursos naturales".

Esta situación, se identifica con el artículo 25, Constitucional, en el sentido y en el deber del gobierno de la República de procurar una protección al reparto de la riqueza, esta tiene que ser proporcional, para el fin y efecto de que toda comunidad pueda desarrollarse en forma integral.

Los pueblos al tratar de disfrutar plena y libremente de sus riquezas y recursos naturales, hacen que este derecho de libre trabajo y de libre comercio, sea sin duda un derecho natural, un derecho del hombre y para el hombre, una garantía individual y un principio de comportamiento en la relación gobernado-gobernante.

En la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 1986, se planteo la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, esta tiene su base, en el propósito de que los Gobiernos de los Estados, protejan y fomenten el desarrollo económico, cultural y social de los pueblos que administran.

Dentro de sus principios, se estableció, en el artículo Primero lo siguiente: "El derecho al desarrollo es un derecho humano inalienable en virtud del cual todos los seres humanos y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político, en que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades, para contribuir a ese desarrollo y disfrutar de él".

Obsérvese como una de las libertades humanas principalmente, es la de un desarrollo económico social y cultural incluso el político, a través del cual el individuo logra satisfacer sus necesidades de evolución, con el consiguiente acaparamiento de riquezas, que le permite disfrutar y obtener los satisfactores que el mercado le ofrece.

El principio básico de la libertad de trabajo y de comercio, son sin duda una preocupación internacional, y nuestro Gobierno, estará comprometido en base a los convenios internacionales, para dar las facilidades necesarias para lograr que esas libertades se traduzcan en desarrollo de los individuos, y pueda existir una justicia en el reparto de la riqueza.

La libertad de trabajo y de comercio, van a significar de alguna manera esa posibilidad de libertad para el desarrollo, que esta plenamente garantizada en nuestro País en base al artículo 5°. de la Carta Magna.

Existen algunas excepciones en cuanto al principio de la libertad del trabajo, que se refieren a la obligación de prestación de servicios cuando lo requiere la comunidad.

La misma Carta Magna, en su artículo 5°, en el Párrafo Tercero, establece cuales serían las labores de carácter obligatorio exceptuada del principio de libertad de trabajo y de comercio.

Las mismas las podemos en listar en las siguientes:

- 1.- El servicio militar.
- 2.- Participar como jurado en algún juicio popular.
- 3.- Desempeñar cargos concejales.
- 4.- Desempeñar cargos de elección popular directa o indirecta.

Estas actividades, señalan deberes de los ciudadanos para poderlas realizar y podrán ser remuneradas todas o cada una de ellas, pero las siguientes actividades, se van a prestar en forma obligatoria y además gratuita, y son:

- 1.- Las Funciones Electorales.
- 2.- Las Funciones Censales.

Esas funciones, por su naturaleza se identifican con la organización de la soberanía que es el pueblo, el cual, cuando va a elegir a sus representantes, ocurre para manifestar su poder

soberano y darle a una persona el mandato o la representación para que este pueda administrar el poder público, que se ejerce en México a través de un Poder Legislativo, el cual hace Leyes, un Poder Judicial, que las administra y por último un Poder Ejecutivo que administra los recursos naturales del territorio, proporciona los servicios públicos y lleva la cuenta pública.

2.-CLASIFICACION.

Los principios del Derecho del Trabajo se pueden clasificar en dos grupos a saber:

a).- Principios sustantivos del Derecho del Trabajo.

b).- Principios Procesales del Derecho del Trabajo.

Estos principios sustantivos y procesales a su vez se pueden subdividir en explícitos o implícitos.

Debido al objeto del presente trabajo, a continuación se hará una breve enunciación y explicación de los principales principios del Derecho del Trabajo, y sólo se hará un estudio más detallado de aquellos principios procesales que guardan estrecha relación con el tema de ésta tesis, toda vez que si se analizara profundamente todos y cada uno de ellos, bastaría esa investigación para la elaboración de una tesis sobre cada uno de los mismos, y no es este, el ánimo que inspira el presente trabajo.

3.-PRINCIPIOS SUSTANTIVOS EXPLICITOS.

Estos principios se encuentran plasmados en forma clara y que no dejan lugar a dudas en los artículos primero al décimo-noveno, de la Ley Federal del Trabajo. Basta la simple lectura de los mismos para corroborar lo aquí manifestado.

Sólo a manera ejemplificativa podemos enunciar los siguientes:

Del artículo 2º., de la Ley Federal del Trabajo, se infiere claramente, el propósito de las normas laborales, al establecer que "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

De la lectura del artículo 3º., de la Ley Federal del Trabajo, se pueden apreciar el concepto del trabajo y las condiciones en que se debe desenvolver al prescribir "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

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

Como ya habíamos apuntado, vemos que de este artículo en comento, que se desprenden una serie de principios como son la dignidad, respeto, libertad, garantía a la vida, salud y de un nivel decoroso en el orden económico para el trabajador, su familia y la igualdad.

4.-PRINCIPIOS SUSTANTIVOS IMPLICITOS.

Estos principios se desprenden de diversas disposiciones que contempla nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo. A manera ejemplificada podemos citar los principios de "Protección" y de "Igualdad entre las partes", como los fundamentales principios inmersos en nuestra legislación laboral.

El principio de protección lo encontramos en las siguientes disposiciones:

Protección a la jornada de trabajo. Artículo 123 Fracción I, II, III Y IV del apartado "A" de nuestra Carta Magna. Artículo 5°. Fracción III, 61, 63 y 68, de la Ley Federal del Trabajo.

Protección a los menores Artículo 123 Fracción II y XI del apartado "A" de nuestra Carta Magna, Capítulo Quinto bis, de la Ley Federal del Trabajo.

Protección al Salario Artículo 123 Fracción VIII, XXIII y XXV del apartado "A" incisos b, c, d, e y f, de nuestro Pacto Federal.

Este principio de protección a los trabajadores y a sus derechos, no se encuentra carente de fronteras, toda vez que el mismo tiene como límite la justicia social o sea la necesidad de establecer la armonía en las relaciones obrero-patronales o como lo expresan Krotroschin y Ratti "aplicar el principio protector no significa que en todos los casos debe estarse en favor del trabajador, sino que este principio debe aplicarle contemplando los intereses de ambas partes".

Lo antes descrito está íntimamente ligado al principio del equilibrio entre las partes, que como objetivo se puede apreciar de la lectura de nuestra Ley Laboral, como por ejemplo, del artículo 450, de la misma, así como de la Fracción XVIII, del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

5.-PRINCIPIOS PROCESALES EXPLICITOS.

En nuestra Legislación Laboral, éstos principios se encuentran consagrados en los artículos 685 al 688, de la Ley Federal del Trabajo, y éstos son los siguientes:

- 1).- Publicidad.
- 2).- Gratuidad.
- 3).- Inmediatez.

- 4).- Oralidad Predominante.
- 5).- Dispositivo.
- 6).- Informalidad.
- 7).- Apreciación de Pruebas en conciencia.
- 8).- Tutela en beneficio del trabajador.
- 1.- Publicidad.

Este principio significa que los procedimientos laborales pueden ser presenciados por cualquier persona, es decir, se ventilan públicamente.

Este principio no es absoluto, tiene sus limitaciones, ya que según lo previene el artículo 720, de la Ley Federal del Trabajo, las audiencias se llevarán a puerta cerrada cuando así lo exige el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Cabe hacer notar que ni en el Proceso Penal, Civil o Mercantil, triunfa el principio de la publicidad tan rotundamente como sucede en el Derecho Procesal del Trabajo. Esto se debe a que la publicidad en los conflictos de trabajo, es una publicidad fundada en los grandes intereses sociales que se encuentran en juego.

Este principio que nos ocupa, ofrece al público la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso laboral. Los que presencian las audiencias podrán enterarse de la conducta de las partes, de las personas que intervienen en el proceso, los testigos y peritos, y los miembros del Tribunal del Trabajo. La presencia del público en las audiencias, es muy conveniente para la buena marcha de la justicia laboral, pues el temor a la censura provoca cierto control en el comportamiento de cuantas personas intervienen en el proceso e influye en el grado de ecuanimidad de los Presidentes de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, quienes para mantener su respetabilidad deben ser los primeros en someterse a los dictados de la Ley.

2.-Gratuidad.- Este principio significa que no existen costas judiciales, ni pago de ninguna especie en el proceso laboral (Artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo).

3.- Inmediatez.- Este principio significa que los miembros de las Juntas deben estar en íntimo contacto con las partes del conflicto.

En nuestra ley Federal del Trabajo, este principio se encuentra fundamentalmente regulado mediante la obligación que tienen las partes de comparecer, personalmente, tanto a la Audiencia de Ley en sus Etapas de Conciliación, como a la Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y por lo dispuesto en el artículo 713 de esta misma Ley, se obliga a la presencia física de las partes, o de sus representantes o apoderados, para llevar a cabo las diligencias a que se refiere dicho precepto. Podemos asimismo, considerar que el artículo 721, tiende a instrumentar este principio procesal al obligar a levantar una acta de

todas las actuaciones y a entregar copia firmada de la misma a las partes que en ellas estuvieran presentes; y el ordenar además, que si algún integrante de la Junta omitiera firmarlas, no obstante, haber estado presente, se entendería que está conforme con ellas, esto a fin de dar seguridad jurídica a las partes contendientes, tal y como lo establece la propia Constitución.

Cabe destacar la importancia que nuestro Ordenamiento Laboral le da a este principio, ya que el artículo 876, impone a las partes la obligación de comparecer personalmente a la Audiencia en la Etapa Conciliatoria, dentro del Procedimiento Ordinario, so pena que de no comparecer, en dicho período, lo tendrán que hacer en la Etapa de Demanda y Excepciones, con la diferencia de que en la primera de tales comparecencias personales, deben presentarse ante la Junta Especial, sin hacerse acompañar por sus abogados, patrones o asesores, en tanto que, en la segunda, al no imponer tal condición la Fracción VI del numeral 876, para la Etapa de Demanda y Excepciones, deberá entenderse que en tal período las partes además de comparecer personalmente, podrán hacerse acompañar por sus abogados o patrones, pero ello no quiere decir que en las últimas de dichas comparecencias puedan las partes, ser representadas por apoderados; como vemos, todo lo anterior tiende a hacer efectivo el principio rector de la inmediatez.

4.- Oralidad Predominante.- Este principio significa que los diversos actos del procedimiento son fundamentalmente orales. La forma oral indudablemente es la más adecuada para la solución de las controversias laborales; por medio de la palabra pueden resolverse las controversias con mayores posibilidades de realización de justicia y de equidad, que por cualquier otro medio.

Hay que tener en cuenta que todo proceso moderno es mixto, calificándose de oral o escrito conforme a la importancia que se de en el mismo a la oralidad o a la escritura. En nuestro proceso de trabajo, la legislación está orientada hacia la oralidad y así lo expresa en el artículo 685 y el diverso 872, que exige que la demanda se formule por escrito.

Quiere decir lo anterior que el sistema de nuestra legislación, al prescribir sobre las audiencias, evidentemente está orientado a la oralidad, a que las partes expongan de viva voz, en la forma que deseen sus pretensiones, para que se aprecien en las Juntas Especiales, lo anterior exclusivamente al Procedimiento No así a la iniciación del mismo.

5.- Dispositivo.- El Poder Jurisdiccional no puede manifestarse si las partes no actúan, en otras palabras, para que el Poder Jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan ejerciten sus acciones. Esta actividad de los particulares es lo que se denomina principio dispositivo. Esto es el que tradicionalmente se ha llamado a instancia de parte; luego entonces, éste principio significa que se impone a las partes el deber de estimular la actividad jurisdiccional para la activación del proceso. Este principio es la ampliación del principio romano que dice: "Nemo Jude sine actore", no hay Juez sin parte.

Este principio, en nuestro Derecho Procesal del Trabajo no es absolutamente rígido, dándose a través de las reformas procesales y particularmente a partir de las del Primero de

Mayo de 1980, mayores facultades al Organó jurisdiccional para la continuación de oficio del procedimiento.

Así el artículo 756, de la ley Federal del Trabajo, disponía hasta antes de la reforma del primero de Mayo de 1980, que si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente sé archivaba hasta nueva promoción.

Por el contrario, hoy día, después de la reforma del primero de mayo de 1980, el artículo 879, dispone que la Junta llevará a cabo la audiencia aún cuando no concorra ninguna de las partes, teniéndose por reproducida la demanda del trabajador si éste fuese el ausente y por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, si el ausente fuese el demandado, de conformidad con el numeral 873. Asimismo, encontramos excepciones a este principio dispositivo en los preceptos 703, 718, 719, 736 y 771 de la Ley Federal del Trabajo, en donde en todos ellos se les da facultades a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para actuar sin que medie instancia de parte o promoción alguna, al respecto.

6.- Informalidad.- Las formas en el Derecho Procesal del Trabajo, desempeñan un papel muy importante y es así porque responden a la "Seguridad Jurídica", que debe prevalecer en todo procedimiento.

El formalismo, es una garantía para las partes y para el Estado, de que el proceso se lleve a cabo, sin que en el, se comentan atropellos, se pretende el respeto de los derechos de las partes. En otras palabras, si el procedimiento tiene por objeto la realización mediante el aseguramiento y ejecución forzosa, de los intereses que están bajo la tutela del derecho, la primera experiencia de todo sistema procesal, es que todos los intereses protegidos por el derecho sean garantizados en el procedimiento. Por consiguiente, para poder obtener la pretensión de tutela jurídica, se necesitan formas determinadas a priori, puesto que por medio de estas formas se determina con precisión los actos procesales, de todo juicio.

En el Derecho Procesal del Trabajo, sin embargo, por la naturaleza del mismo, rigen la simplicidad y la sencillez, toda vez que en el ordenamiento laboral prevalece el fondo sobre la forma y así se desprende de la lectura del artículo 637, del citado Ordenamiento del Trabajo.

7.- Apreciación de las Pruebas en Conciencia.- El Derecho Laboral ha optado por el sistema de la libre apreciación de las pruebas. Este principio se expresa claramente en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

La apreciación de la prueba "En Conciencia" significa que el apreciarla el juzgador, no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio; a verdad sabida, como lo expresa la disposición que se comenta, esto significa la verdad hallada en el proceso, sin formulismos, frente a la verdad

legal y técnica.

No obstante, lo antes dicho, no olvidemos, dice Marco Antonio Díaz de León, que la motivación del laudo es importante en la administración de la justicia laboral, y que ahora la reforma a la Ley de 1980, lo establece como un deber funcional a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esta Ley se le impone como una manera de fiscalizar su actividad intelectual frente al caso concreto, con objeto de comprobar que su resolución es el producto de un acto de reflexión y fundamentación, emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares y no como antes lo era un acto discrecional y a veces arbitrario de su voluntad autoritaria. Así pues, la motivación de los laudos permitirá a las partes ejercitar sus poderes de fiscalización sobre los procesos reflexivos de las Juntas".³¹

Así pues, la motivación ahora exigida en la Ley como obligatoria para las Juntas de Conciliación en su función de impartir justicia a través de la formulación de los laudos, constituyen una significativa restricción a la libertad plena de criterio de las mismas.

8.- Tutela en Beneficio del Trabajador.- Este principio ha quedado firmemente asentado a todo lo largo de nuestro ordenamiento laboral y de manera muy especial en el artículo 685, al establecer en su segundo párrafo:

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

Asimismo, este principio se encuentra consagrado en el artículo 784 del Ordenamiento en comento, en donde se le obliga a la Junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, así como para tal efecto, requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, asimismo, dispone que corresponderá al patrón probar su dicho, cuando exista controversia sobre los aspectos que concretamente señala el artículo antes invocado.

6.-PRINCIPIOS PROCESALES IMPLICITOS.

6.1.- Preclusión.

La Preclusión es una Institución general que tiene frecuentes aplicaciones en el proceso, y que consiste en la pérdida de una facultad procesal, por haberse llegado a los límites fijados por la Ley para el ejercicio de esta facultad en el juicio o en una de las Etapas del Juicio.

Nos enseña el maestro Chioyenda, que la Preclusión tiene lugar en los siguientes casos:

a).- Por no haberse observado el orden señalado por la Ley para el ejercicio de una

facultad procesal, como los términos preventorios o la sucesión legal de las actuaciones o de las excepciones.

b).- Por haberse realizado un acto incompatible con el ejercicio de una facultad, como cuando se opone una excepción incompatible con otra, o se lleva a cabo un acto que está en pugna con algún recurso que pueda interponerse.

c).- Por haberse ya ejercitado la facultad procesal de que se trate, porque en éste caso se aplica el principio de "la consumación procesal", según el cual una facultad no puede ejercitarse dos veces; por ejemplo, no se puede contestar la demanda más que una vez".³²

El maestro Stefano Riccio, sostiene que el Instituto de la Preclusión "no ha encontrado todavía un estudio orgánico", que "El Estado tiene necesidad de justicia; más también necesidad inderogable de que el proceso en general, más el del trabajo, se desenvuelva lo más rápidamente posible, por lo que la Preclusión sirve a tal fin incidiendo sobre la vida procesal, ajustando el curso del juicio y garantizando el resultado del proceso"³³, en consecuencia. "El principio de la economía procesal explica y fundamenta el instituto de la Preclusión.

De lo expuesto, podemos inferir que la Preclusión, definida como la pérdida, extinción, o consumación de una facultad procesal, que envuelve una sanción, mediante la que se tiende a estimular la diligencia de los sujetos procesales amenazados por ella, y al mismo tiempo, a garantizar el buen orden en el desarrollo del proceso.

El maestro Eduardo Pallares sostiene: "La Preclusión es la situación Procesal que se produce porque alguna de las partes no ha ejercitado oportunamente y en forma legal alguna facultad o algún derecho Procesal". Agrega, es una de las características del proceso moderno porque mediante ella se obtiene:

a).- Que el Proceso se desarrolle en un orden determinado, lo que sólo se consigue impidiendo mediante ella, que las partes ejercitan facultades procesales cuando les venga en gana, sin sujeción a principio temporal alguno.

b).- Que el proceso está constituido por diversas secciones o períodos, dedicados cada uno de ellos al desenvolvimiento de determinadas actividades. Concluido cada período, no es posible retroceder a otro anterior".³⁴

Podemos, ver que de acuerdo a lo expuesto anteriormente, el principio denominado de la preclusión está relacionado con el principio procesal teórico, llamado de orden consecutivo, el cual aparece cuando el procedimiento se encuentra estructurado en forma tal que es posible determinar fases o etapas del mismo. Principio que se encuentra consagrado en nuestra Ley Federal del Trabajo, al dividir el procedimiento en tres diversas etapas, de Conciliación. Demanda y Excepciones. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

De este principio, podemos decir que una vez concluida la fase de que se trate, no se debe permitir a cualquiera de las partes, la realización de acto procesal alguno, debe llevarse a cabo dentro del término señalado o que ya no puede ejecutarse en lo absoluto. Es en

este supuesto, cuando se habla de la existencia de "fases de Preclusión".

El Instituto de Preclusión es recogido en nuestro Ordenamiento laboral en el artículo 738, mismo que a la letra dice:

"Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido el derecho que debieron ejercitar sin necesidad de acusar rebeldía".

Ceñida a este principio se encuentra la figura de la Prueba en Contrario, ya que el apercibimiento inmerso en el artículo 879, de nuestra Ley Laboral para el caso que el demandado no conteste la demanda o resulte mal representado, de tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario; individualmente es un caso claro de Preclusión o Perdida de la facultad procesal, de excepcionarse el demandado. En efecto cuando en la Etapa de Demanda y Excepciones, el demandado no opone las defensas o excepciones correspondientes, se extingue, en juicio, ésta facultad procesal, pues no podría ya hacerlo con posterioridad, en virtud de que la división del proceso en distintos periodos determina que una vez clausurada la fase respectiva, cualquier actividad procesal que debiera haberse realizado dentro de ellos pierde su oportunidad legal, es incuestionable que la Preclusión ha producido todos sus efectos jurídicos, perdiendo el demandado su derecho, y teniéndosele por confeso de los hechos establecidos en la demanda, formulada por el actor.

6.2.- La Igualdad de las Partes en el Procedimiento.

El principio de la Paridad Procesal, ha venido rigiendo en el ámbito de toda clase de procedimiento.

El anterior, también es llamado de la igualdad de las partes en el proceso, y este expresa la idea de que las normas procesales no establecen privilegios, ventajas, ni beneficios de ninguna especie en favor de una de las partes con perjuicio de la otra, sino que, las oportunidades de actuar son comunes y producen o pueden producir los mismos efectos, específicamente en cuanto a poner en ejercicio las cargas probatorias que respectivamente les competen.

El mismo principio se explicaba o justificaba plenamente dentro del proceso civil, porque se ha entendido que las partes se encuentran en paridad de condiciones económicas y sociales, de modo que tal paridad ha de ser también jurídica, pero carece de explicación en el campo de derecho laboral, debido a la incuestionable diferenciación de todo tipo entre el empleador y empleado.

A partir de la reforma procesal de mayo de 1980, se ha intentado superar la desigualdad que existe entre trabajador y patrón en su carácter de actor y demandado respectivamente, reduciendo las cargas procesales para el trabajador y agravándolas para el patrón.

Es entonces, uno de los fines de las normas de trabajo el equilibrio entre los factores de la producción, quedando a cargo del Estado como representante de la comunidad el preservar

dicho equilibrio. Y éste equilibrio sólo es posible si se considera las características de cada uno de los factores mencionados. Así, si el factor capital es el que tiene mayores elementos para llevar a cabo la demostración de las situaciones que se derivan de la relación laboral, es el quien debe proporcionarlos al Estado, para el efecto de dar a cada quien lo suyo.

Hay que tener en cuenta que esto aparta de los principios tradicionales del derecho civil, pero es porque lo que se ventila no es el acuerdo obligatorio establecido por las partes involucradas, sino aquel definido por la propia comunidad. De aquí se deriva que en el derecho procesal laboral la igualdad de las partes no sea formal, sino que se parte de la desigualdad económica que existe entre ambas partes, estableciendo principios que logren como meta una paridad procesal, una igualdad entre ellas; reitero como fin y no como punto de partida, porque en realidad la Ley de Trabajo sigue el espíritu estableciendo en nuestra Constitución, tendiente a preservar en bien de la comunidad el equilibrio de los factores de la producción, capital y trabajo.

Es por ello, que aunque a primeras luces las disposiciones procesales laborales contenidas en nuestra Ley del Trabajo, parezca que rompen con el principio de Paridad Procesal, al establecer cargas excesivas para el patrón, no es así, ya que como ha quedado asentado, la Paridad Procesal es un fin y no un punto de partida en nuestra legislación laboral.

Debemos de tener en cuenta que estamos en presencia de un derecho que no se refiere a la justicia conmutativa, sino a una justicia distributiva, es decir, de equidad aplicada a cada caso concreto y que atiende a la diferente calidad de los sujetos que intervienen en la relación de derechos.

Lo anterior, se encuentra establecido de manera expresa por nuestro Ordenamiento Laboral en los artículos 17 y 18, cuando claramente señala literal y respectivamente: "que en caso de falta de disposición expresa, se tomará en consideración la equidad y de que en caso de duda, prevalecerá la interpretaciones favorable al trabajador".

6.3.- Otros Principios Implícitos.

A manera enunciativa, a continuación se hace mención de algunos otros principios implícitos inmersos en nuestro Ordenamiento del Trabajo, sin entrar a fondo en su estudio por no tener estrecha relación con el tema central del presente trabajo y que son los siguientes:

a).- Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador, consagrado esté principio en los artículos 771 y 772.

b).- Libre elección del foro para el trabajador, establecido por la Fracción II del numeral 700.

c).- Admisión de todos los medios de prueba, establecida por el precepto 776.

d).- Libertad de interrogatorio, consignada por el artículo 781.

- e).- Libertad probatoria del Tribunal, establecido por el artículo 782.
- f).- Resolución en Conciencia, fundada por el artículo 841.
- g).- Claridad y congruencia de los Laudos, establecido por el artículo 842.
- h).- Irrevocabilidad de sus Propias Resoluciones, citado por el artículo 848.
- i).- Revisión de los Actos de Ejecución por el artículo 849.

Estos principios generales que hemos anotado, anteriormente provienen del concepto de que la finalidad del procedimiento laboral consiste en lograr con eficacia el cumplimiento de una Ley de orden público y en cuyo acatamiento está interesada la sociedad.

Sin embargo, cabe hacer mención que no obstante que nuestro Ordenamiento Laboral se encuentra inspirado en aquellos principios, existe la posibilidad de que la armonía y la proporcionalidad que los mismos consagran se rompa en virtud de alguna norma que se establezca dentro del citado Cuerpo Laboral, debido a que se contraponga a los fines señalados en los mismos y que puede ser a través de una reforma procesal como en el caso que nos ocupa en el tema del presente trabajo, y que se describirá en el desarrollo del capítulo central.

31.

Díaz de León Marco Antonio Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Pag 113.

32

Chioyenda José. Principios del Derecho Procesal Civil. Tomo II Vol 1 Pag 357.

33

Riccio Stefano. La Preclusione Processuale Penale. Pag 106-107.

34

Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pag 384-385

CAPITULO TERCERO

LA CONTESTACION A LA DEMANDA

1.-EL ESCRITO DE DEMANDA.

"De acuerdo con el diccionario, la palabra "Carga" significa: peso, acción de cargar, cosa que hace peso sobre otra, pero que lleva sobre sí el hombre o la bestia, como también el que lleva cualquier vehículo, unidad de medida de algunos productos forestales, pero el concepto de la carga que nos interesa viene por traducción de "onere", pues carga o peso es, en latín "onus" generalizado, en Derecho, como participe de la clásica locución "onus probandi". Todo "onus" toda carga, onere o peso. Así, de acuerdo con su etimología si "onus" no es, jurídicamente, la vieja "necesitas", ni la "obligatio", de la dogmática tradicional, ni el deber que dicen verdadero, no deja tampoco pertenecer al mismo orden, la carga implica siempre una heterodeterminación. Nunca es carga si es meramente, interés; tampoco si es libertad absoluta". 35

Secularmente, la noción de la carga procesal no había podido naturalizarse con certeza porque se le confundía en una otra forma, con el concepto de obligación. Pero, al fin, las exigencias técnicas se impusieron y se acredita la diversidad que media entre ambas categorías, carga y obligación; al respecto el tratadista Francisco Carnelutti, principia estableciendo que las dos son categorías diferentes pero contiguas, a la obligación corresponden los actos "debido" e "ilícito" y a la carga únicamente el actor necesario de suerte que la ilicitud de la primera es, entonces, el rasgo diferencial que ostenta frente a la segunda.

En segundo término llega a afirmar que la carga procesal es una facultad endonormativa, es decir, una facultad deber sin sanción propia. Por el contrario, en el caso de incumplimiento de una obligación es operante una sanción. Se desprende de lo anterior que la carga puede ser definida como el ejercicio de una facultad cuando dicho ejercicio aparece necesario para el logro del propio interés, Obligación y carga tienen de común el elemento formal. Las dos vinculan a la voluntad del individuo, pero en la obligación existe la voluntad para realizar el interés ajeno, mientras que en la carga se protege el interés propio. La carga supone el poder derecho de que gozan las partes, contrapuestos al poder que corresponde al juez. En tanto, que el órgano jurisdiccional está obligado a ejercitar las facultades que la Ley le otorga para impartir justicia, las partes no tienen la obligación de ejercitar sus derechos en juicio, pero si quieren obtener ciertos resultados han de efectuar determinados actos; siendo así que la carga procesal se perfila como la condición que establece la Ley de ejecutar determinados actos procesales si se desea lograr ciertos efectos legales.

Por lo demás, la obligación supone un acreedor que pueda exigir legalmente el cumplimiento de ella, mientras que tratándose de la carga no existe tal acreedor, y, por ende,

no hay medios coercitivos para hacerla cumplir. La persona sobre la cual recae "la carga" es por completo libre de ejecutarla o no ejecutarla.³⁶

Así pues, siendo la carga procesal el ejercicio de una facultad cuando dicho ejercicio aparece necesario para el logro del propio interés, los tratadistas contemplan específicamente diversas cargas procesales, que son:

- a).- Carga de la demanda.
- b).- La carga del Material Procesal.
- c).- Carga del impulso procesal.
- d).- Carga de la impugnación.
- e).- Carga de la Prueba.
- f).- Carga de la contestación a la demanda.

2.-CONCEPTO DE DEMANDA.

La demanda es definida por los juristas civilistas en forma distinta por cada uno de ellos. Al exponerla tratan de que esta sea completa.

Doctrinalmente y reducido el concepto al área procesal, la demanda es la primer petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando al juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho".³⁷

Dentro de la variada gama de los actos procesales, en cuya doctrina general encuentra su emplazamiento, ocupa la demanda el lugar de señalada preferencia que le proporcionan entre otras circunstancias el ser base y cimiento del proceso, al vincularse a ella muchas situaciones posteriores efectos y consecuencias.

Con la demanda en efecto (esta es su nota más esencial y característica) se inicia el juicio; y a la demanda ha de ajustarse la sentencia o laudo que se emita, decidiendo con arreglo a las acciones y excepciones en ellas deducidas.

Dijérase que todo el procedimiento se halla regido y subordinado a los términos de la demanda. Razón de que su concepción y redacción merezca y requiera mayor cuidado y el éxito o el fracaso de los conflictos que con lleva.

La demanda o libelo, no es otra cosa que el ejercicio de la acción, se llama demanda, porque contiene una petición: Libelo Diminuto de libro, porque las fórmulas que la expresan, se exponen en un breve escrito.

El exhorto o principio de la demanda, debe contener el nombre del actor, su representante o apoderado, domicilio oficial o legal para oír y recibir todo tipo de

notificaciones o citas, persona o personas facultadas para ello.

El Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito Federal, señala en su artículo 255 con todo rigor.

Toda contienda judicial principiará por demanda en la cual se expresará

I.- El Tribunal ante quien se promueve.

II.- El nombre del actor y la casa que señale para oír notificaciones.

III.- El nombre del demandado y su domicilio.

IV.- El objeto u objetos que se reclamen con sus accesorios.

V.- Los hechos en que el actor funde su petición numerándolos y narrándolos sucintamente con claridad y precisión, de tal manera que el demandado pueda preparar su contestación y defensa.

VI.- Los fundamentos de derecho y la clase de acción procurando citar los preceptos legales o principios jurídicos aplicables.

VII.- El valor de lo demandado, si de ello depende la competencia del juez.

Para el Tratadista Alberto Trueba Urbina: La demanda es un acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones.

En otros términos es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de la Ley positiva o negativa, favorable al que insta, invoca este órgano del Estado, para que actúe tal voluntad, también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado, sin embargo, petición y pretensión son conceptos independientes desde el punto de vista procesal.

Consideramos que esta definición dada por el Doctor Alberto Trueba Urbina, es la más clara y acertada y, a ella nos apegamos por contener un sentido del procedimiento laboral actual, mismo que se emplea en los Tribunales del Trabajo, y se encuentra apegado a lo que expresa nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en vigor.

a).- Existe una posibilidad de allanamiento total a la demanda que se ha planteado, esto es, que el demandado confiesa los hechos narrados por el actor y le reconoce las prestaciones y derechos invocados, luego entonces, la función jurisdiccional en un sentido amplio, no se desenvuelve, pues carece de materia. Aquí el órgano jurisdiccional se limitaría a reconocer las consecuencias que se deriven de la conformidad de las partes o lo que es lo mismo, no emitirá juicio alguno sobre la cuestión planteada por el demandante y admitida por el Reo, simplemente sancionar las declaraciones de voluntad expresadas por las partes en su resolución

b).- Otra posibilidad, estriba en que el demandado al producir su contestación, controvierta alguno o algunos puntos de la demanda, significa entonces, que hay una divergencia, misma que puede versar sobre los siguientes puntos:

1.- Sobre uno, varios o todos los hechos expuestos en la demanda.

2.- Sobre el derecho, es decir, las partes pueden estar de acuerdo con los hechos, pero mientras una de ellas sostiene que se generen determinados derechos, la otra difiere de ello manifestando que son otros derechos los derivados o que no provienen de los hechos los determinados por la contraparte.

c).- Asimismo, puede haber discrepancia sobre el desenvolvimiento de la función jurisdiccional, esto significa que las partes pueden o no estar de acuerdo con los hechos y el derecho pero hacen recaer la discrepancia sobre la procedencia de la vía, sobre la falta de personalidad para intentarlas, etc.

Cabe mencionar que la controversia puede versar sobre una, dos o las tres materias antes expuestas.

Ahora bien, cualquiera de las actitudes que se tome al momento de producir la contestación de la demanda, la misma deberá hacerse de acuerdo con los lineamientos que marca nuestro ordenamiento laboral y que ya hemos apuntado.

Cabe hacer repetir aquí, uno de ellos, por la importancia que reviste para el desarrollo de este trabajo el cual encuentra en la Fracción IV del artículo 878, que a la letra expresa:

"En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda ...".

Pasaremos a discriminar el concepto de excepciones y defensas proporcionando sus diferencias.

La excepción nació en el período formulario del Derecho Romano, consistiendo en una cláusula que se inserta en la fórmula el magistrado concedía al actor, como una restricción puesta por el magistrado al poder de condenar.

Mediante ella se autorizaba a los jueces o a los árbitros para absolver al demandado si éste lograba probar alguna circunstancia de hecho, por la cual sería injusto condenarlo.

En el libro IV, Título XIII, Fracción I, de las Institutas, Justiniano definió a la excepción como sigue: "Las excepciones son medios de defensa establecidos en favor de los demandados, porque sucede frecuentemente que una demanda ante los Tribunales sea justa en sí misma, y sin embargo, injusta respecto de la persona contra quien se ejercite la acción.

La palabra excepción, etimológicamente tiene un origen romano y se deriva del latín "Exceptio" que significa acción efecto de exceptuar o excluir.

Algunos autores sostienen su procedencia de "Excipiente" que significa destruir o enervar, o de "Ex" y "Astio", que denota negación de la acción.

En un sentido amplio, se entiende por excepción la oposición que el demandado formula frente a la demanda bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción, 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 un modo total parcial.

Es a nuestro juicio el maestro Ugo Rocco, quien ha dado el concepto más claro sobre lo que debe entenderse por excepción. Al efecto el ilustre Jurista señala.

"El derecho de obrar que compete al demandado, se llama derecho de contradicción (de excepción o de defensa) no constituye un derecho diverso de acción, 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.

La pretensión del demandado no es, por tanto, substancialmente diversa de la pretensión análoga del actor frente a los órganos jurisdiccionales".³⁸

Por su parte, la doctrina española, no ha establecido una línea divisoria precisa entre defensa y excepción diciendo:

"La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere a la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda establecer una relación perfecta. La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda".

Podemos entonces apuntar que sólo constituye verdaderas excepciones los hechos impeditivos o modificativos que dan nacimiento a un derecho del demandado contra el actor que puede hacerse valer al contestar la demanda. Con los elementos antes apuntados podemos concluir que lo que tiene de característico la excepción, es el ser un medio de defensa.

Podemos a continuación, de acuerdo a los conceptos que se han expresado, anteriormente dar los principales puntos en que se pueden diferenciar los conceptos de defensa y excepción:

1.- La defensa es el género, en tanto, la excepción es la especie. Es por ello que toda excepción es una defensa, pero no toda defensa es una excepción.

2.- La excepción trata de destruir la acción o bien diferir el ejercicio de la misma, en tanto no se cumplan con ciertos presupuestos.

La defensa no trata de destruir la acción o de determinar, sino que puede ser dirigida en contra de los elementos o presupuestos de la acción.

3.- La excepción no puede ser considerada de oficio por el juez, sino que es necesario

que la haga el demandado para que formen parte de la litis.

La defensa puede probar por sí misma, cuando hay prueba suficiente de ella en los autos, que el actor no ha demostrado la existencia de los elementos constitucionales de la acción ejercitada.

4.- Las excepciones al hacerse valer, presuponen la existencia de la acción ejercitada en el juicio a la que impugnan y pretenden nulificar o destruir.

5.- La excepción es un derecho que el demandado tiene en contra del actor y que puede hacer valer en el juicio donde es demandado; podemos decir que es un contraderecho frente a la acción.

6.- En cuanto al procedimiento, la excepción siempre se opone dentro de un cierto tiempo fatal, en tanto que la defensa por regla general se puede ejercitar dentro de cualquier tiempo dentro del procedimiento hasta antes de citar para la sentencia.

3.-ELEMENTOS DE LA DEMANDA.

3.1.-Fundamento Legal.

Los procesalistas civilistas clásicos están de acuerdo en que el exhorto o principio de la demanda debe contener el nombre del actor, su representante o apoderado, con la cláusula de presentación. debida forma. Del poder o documento que acredite su carácter de representante; el nombre del Juez aunque no sea necesaria esta circunstancia y el ingreso en materia con cláusula como mejor proceda.

En la narración se exponen los puntos de hecho y derecho que origina la demanda, comprendiéndose en los primeros el nombre del demandado, la especificación de la cosa o cosas que se piden, y la cláusula de haberse intentado la conciliación, esto es, querer resolverlo extrajudicialmente. En la designación de la causa se determina la acción que se ejercita o el derecho o título que se pide y porque. Siguen las cláusulas de ampliar, corregir, suplir y moderar la demanda y demás pertenecientes al fondo del asunto.

En la petición y en la conclusión se inserta la cláusula de la súplica, terminando con la de pedir justicia y costas.

La suscripción contiene el nombre del actor, el lugar en que se presenta, la fecha en que se propone la que deberá expresarse con letra y no en guarismos y, la firma del demandante en los casos en que no necesite ser dirigido por letrados o representado por procurador, así como la firma del abogado y del procurador en los casos en que se necesite de esta representación o dirección.

En nuestro Derecho Procesal Civil, no todos los requisitos anteriores son necesarios; no es necesario poner en la demanda la fecha escrita con letra porque los escritos de las partes no constituyen por sí mismos actuaciones judiciales, según lo previene el artículo 56 del

Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal.

Se aprecia la rigidez del Procedimiento Civil en el artículo 56 y 255, del Código en comento; mientras que los procesalistas del Derecho del Trabajo, se desenvuelven con más confianza procesal, al establecer la Ley Federal del Trabajo, que no hay forma determinada para la elaboración de una demanda, según se desprende del numeral 685, del citado Cuerpo Legal.

El Autor Juan Palomar de Miguel, lo define de la siguiente forma:

3.2.-El Actor.

“ Actor. El que demanda o acusa; demandante, autor o responsable de una acción.

El actor o demandante es la persona que ejercita una acción o la que inicia un juicio o a cuyo nombre se inicia mediante la demanda en forma presentada en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el Procedimiento Laboral, quien inicia generalmente el Juicio lo es el actor y quien lo soporta es el demandado, por consiguiente, en el procedimiento de una demanda se consideran siempre dos partes. El que promueve y aquel frente al cual se promueve, con esto tenemos la existencia del actor y el demandado.

El actor se caracteriza no sólo porque ejercita la acción con su escrito de demanda, ya que también el demandado puede demandar y pedir la desestimación de la demanda del actor, tal y como lo establece el artículo 516 del Título Décimo, relativo a la prescripción; y, el diverso 878, Fracción VII, relativo a la Reconvención, ambos del Ordenamiento del Trabajo.

En términos generales, podemos decir que, las partes que intervienen en un Juicio Laboral son dos: El actor, que es quien presenta el escrito de demanda, ejercitando la acción y el demandado, que es a quien se le exige el cumplimiento de lo que se demanda, mediante la acción. En una demanda el número de actores puede ser indefinido lo mismo el número de demandados. Así, lo establece el precepto 697, al indicar que habrá un solo actor, el común representante. No está por demás señalar que para el desarrollo del tema en comento, nos ubicamos en el supuesto de un solo trabajador que ejercita su acción en contra de su patrón.

3.3.-El Demandado.

Guillermo Cabanellas de Torres, define al demandado, de la siguiente forma.

Aquel contra el cual se pide algo en juicio civil o contencioso administrativo; la persona contra la cual se interpone la demanda.

Mientras que el Maestro Eduardo Pallares, señala:

La persona contra la cual se endereza una demanda judicial, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

El demandado en el Juicio Laboral en primer lugar tiene el derecho a ser emplazado y

notificado, por la Junta Especial ante la cual se remitió el libelo de demanda; o sea, con la copia cotejada del prístino escrito de inconformidad, en su domicilio y con diez días hábiles cuando menos anteriores a la fecha de la Audiencia de Ley; y, que el emplazamiento y notificación reúnan los requisitos señalados por el Ordenamiento del Trabajo, específicamente los de los artículos 739 y 873.

En cuanto a la forma de dar contestación a la demanda, ésta podrá ser verbalmente o por escrito, a elección del llamado a juicio, cualquiera de ellas es legalmente válida, atento a lo dispuesto por el artículo 878, fracción III, ya que dicho numeral dispone:

Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. el demandado al proceder a dar contestación a la demanda deberá analizar si la Autoridad que lo emplazó y notificó es la competente, pues puede plantear la incompetencia de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o federal, mediante el Incidente de Competencia a que se refiere el artículo 703, del Ordenamiento Laboral o bien mediante el diverso 762.

4.-CARGA DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.

Como ya hemos apuntado, ésta es una de las diversas cargas que caracteriza el desenvolvimiento del proceso, reiterando que la carga no es una obligación, podemos entonces decir que la parte demandada en un juicio, se encuentra en libertad de producir o no la contestación a la demanda que se ha instaurado en su contra, ante la Autoridad que lo ha llamado a juicio; de optar por no hacerlo, el juez no puede obligarlo a ello.

Podemos decir, que la Regla General, es que la parte demandada ejercite la facultad de producir la contestación a la demanda, para lograr obtener un interés especial.

La contestación de la demanda, es en el fondo, el ejercicio de la acción desde el punto de vista opuesto, o sea, desde el punto de vista de la situación del demandado.

De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo, la misma deberá producirse ya sea en forma oral o por escrito, en la Etapa de Demanda y Excepciones, dentro de la segunda fase de la Audiencia de Ley, esto es, en la fecha señalada para la Etapa de Conciliación; Demanda y Excepciones; Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en el Procedimiento Ordinario.

En la contestación de demanda, se deberán oponer todas las defensas y excepciones que se juzguen pertinentes, afirmando o negando todos y cada uno de los hechos aducidos en el escrito de inconformidad, o expresando los que se ignoren cuando no sean propios.

La contestación se deberá producir se encuentre o no presente el actor, ya que a diferencia de lo que disponía nuestro Ordenamiento del Trabajo, antes de su Reforma Procesal del primero de mayo de 1980, ya que no se archiva el expediente en el caso de no concurrir las partes a la Audiencia de Ley, sino que la misma se lleva a cabo por las tres Etapas Procesales que hemos señalado, aún cuando no concurre ninguna de las partes; o si en su defecto él actor aclara, modifica o amplía el escrito prístino.

5.-EFECTOS DE LA CONTESTACION A LA DEMANDA.

La contestación a la demanda, genera el efecto de limitar el alcance de la contienda, la materia del conflicto, el tema de la controversia, es en fin lo que se conoce en el lenguaje jurídico con el término de fijar la "Litis".

Es entonces, la fijación de la Litis, en donde se encuentran determinados los puntos de la controversia, el objeto del pleito, las proposiciones de controversia de cada una de las partes, la expresión precisa de sus pretensiones, en otras palabras, lo que se reclama en la demanda ya se refuta en la contestación.

La Litis, una vez fijada por las partes, limita el alcance de la contienda y esta limitación tiene el efecto de obligar a juzgar a resolver exclusivamente los puntos controvertidos y a las partes las imposibilita para ampliar la controversia.

El maestro Trueba Urbina, nos enseña "Que en el derecho procesal la Litis puede ser de dos tipos, a saber:

1.- Litis Abierta.

2.- Litis Cerrada.

La Litis abierta entendida como aquella facultad que la Ley concede a las partes para modificar la Litis formada al iniciarse el juicio.

La Litis cerrada que se da cuando la misma no puede ser modificada por las partes después de que hayan fijado los hechos y el derecho en los escritos de demanda, contestación réplica y duplica.

En el proceso laboral mexicano, de acuerdo con las disposiciones que lo forman, estimamos que la litis es cerrada." 39

En nuestro proceso laboral a partir de la contestación a la demanda, no se puede modificar la litis, ni como consecuencia de la opción que establece la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar brevemente, por lo que consideramos estar en presencia de una litis cerrada.

De ahí, la importancia que tiene el litigante de producir su contestación, para centrar las bases de la controversia, pues posteriormente no pueden modificarse esas bases.

35

Enciclopedia Jurídica OMEBA Tomo II Pag. 708.

36

Eduardo Pallares. OP: CIT:. Pag. 103-104

37

Enciclopedia Jurídica OMEBA. ANCALO, S.A. Bibliográfica OMEBA. Tomo VI DEFE-
DERE. Buenos Aires 1975. Pag 463

38

Rocco, Hugo. Derecho Procesal Civil. Pag. 229

39

Trueba Urbina, Alberto. Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal de Trabajo Pag. 393

CAPITULO CUARTO

LA PRUEBA EN CONTRARIO EN ESTE PROCEDIMIENTO

1.-CONCEPTO DE PRUEBA

Con todo acierto se ha especificado que el Derecho Procesal consta, principalmente de tres partes:

Leyes sobre la organización judicial.

El Derecho probatorio.

Leyes de procedimiento.

El derecho probatorio que es el que interesa a los fines de este estudio, está integrado por el conjunto de normas jurídicas que regulan la prueba judicial.

Qué es, pues la prueba.

"Etimológicamente, el término deviene del latín, "probo" bueno, honesto y "probandum" recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe; y con el transcurso del tiempo el propio vocablo ha suscitado la concepción de la prueba en sentido amplio y la prueba en sentido estricto. En sentido amplio, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución, cuyo conflicto sometido a proceso. Ya por extensión, también se suelen denominar "pruebas" a los medios, instrumentos y conductas humanas, con las cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho, hablándose así de la prueba confesional, testimonial, documental, etc."⁴⁰.

Ya Don Joaquín Escriche apuntaba en su definición estas dos últimas acepciones del vocablo en estudio, al expresar que "Prueba" es la averiguación que se hace en juicio de una cosa dudosa; o bien, el medio con que se muestra o hace patente la verdad o falsedad de alguna cosa".

En el mismo sentido, Caravantes, cuando expone" que por prueba se entiende principalmente la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa, o bien, la producción de los actos o elementos de convicción que se somete el litigante, en la forma que la Ley proviene, ante el juez que conoce el litigio y que son propios, según derecho, para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito; agregando el destacado tratadista, según otras acepciones, la palabra prueba, o bien designa los medios probatorios o elementos de convicción considerados en sí mismos, y en esté sentido se dice que una parte se halla o no asistida de prueba, o bien expresa la palabra prueba el grado de convicción o la certidumbre que operan en el entendimiento del juez aquellos elementos"⁴¹.

Como la diversidad de definiciones acerca de la prueba judicial ha suscitado confusiones para una exacta fijación de conceptos en materia de prueba, es conducente mencionar aquí la opinión de Redenti, a no dudar aclaratoria sobre el problema.

Dice el autor que el significado de la prueba es un tanto variable. "Que desde un punto de vista, que llamaremos subjetivo, la prueba será dada por la síntesis de las observaciones e inferencias que el juez extraiga, por medio de los sentidos primeramente y de la inteligencia después, de cosas materiales o de episodios, actos o hechos del proceso por objeto, movimiento, documentos, testimonios, etc., en cuanto determine su convicción sobre el hecho, pero que muy frecuentemente, se verían indicados con la misma denominación, pero tomando en sentido objetivo, (medios de prueba) aquellas mismas cosas episodios, actos o hechos de cuyo examen se puede extraer un convencimiento o por lo menos elementos o argumentos de convicción o también en este sentido, el significado oscila, ya que unas veces apuntará, por ejemplo, a la cosa corporal o material, como puede ser un trozo de papel que contenga signos gráficos; y otras veces aún aludirá directamente a la manifestación hecha del medio o de los medios materiales utilizados para manifestarlo(la narración de un hecho o la manifestación de una voluntad o aún de los ademanes de que sirviera el autor) y siempre con el mismo nombre de pruebas"⁴².

Devis Echandia, es aún mas claro; al expresar que desde el punto de vista procesal es ineludible reconocer tres aspectos de mención de prueba, a saber:

a).- El del vehículo, medio de instrumentación.

b).-El de contenido esencial o esencia de la prueba razones o motivos que en casos medios se encuentran a favor de la existencia o inexistencia de los hechos, y,

c).- El resultado o efecto obtenido en la mente del juez (el convencimiento de que excusan o no esos hechos).

Agrega dicho autor que una definición general de prueba debe, pues comprender estos tres aspectos de la noción; y propone la siguiente:

"Probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la Ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento de la certeza del juez sobre los hechos puestos a su consideración.

A lo que añade que se dice que existe prueba suficiente en el proceso, "cuando en el aparezcan un conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto a los hechos sobre los cuales debe referirse su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la Ley autoriza"⁴³.

Podemos pues, puntualizar con Eduardo Couture:

1.- Que la prueba es en todo caso, una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud e inexactitud de una proposición.

2.- Que en ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto.

3.- Que en sentido jurídico y específicamente en sentido jurídico procesal, la prueba es ambas cosas; un método de averiguación y un método de comprobación.

Que la prueba penal es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. Que la prueba civil es, normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio. Que la prueba penal se asemeja a la científica; en tanto, que la prueba civil se parece a la matemática, una ración destinada a demostrar la verdad de otra operación.

4.- Que consecuentemente, tomada en su sentido procesal la prueba es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formularan en el juicio"44.

Sólo resta agregar que, en su proyección subjetiva "probar, procesalmente hablando, es provocar en el ánimo del titular del órgano jurisdiccional, la certeza respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido, certeza que es el resultado de un raciocinio"45.

Cabe todavía señalar un hecho de suma importancia: cualquiera que sea la definición que se acepte, "queda fuera de toda duda la importancia que la prueba adquiere en los procedimientos judiciales, ya sean éstos civiles, penales, laborales, contencioso administrativo, fiscales, etc."

2.-EL OBJETO DE LA PRUEBA.

Para los efectos del presente trabajo, consideramos necesario tocar el amplio tema de la prueba sobre uno de sus aspectos, el objeto de la misma.

Toda vez que la prueba ha sido conceptuada como la obtención de la certeza del juzgador acerca de los hechos conducentes a la resolución de una controversia, resulta lógico que "el objeto de la prueba" sea el conjunto de tales hechos, por ello es que Carnelutti afirma que objeto de la prueba es el hecho que debe verificarse y sobre el cual versa el juicio"46.

En nuestro medio, sólo los ordenamientos del derecho procesal civil y del mercantil determinan el objeto de la prueba con cierta precisión, los artículos 284 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y 86 del Código Federal de Procedimientos Civiles disponen:

"Sólo los hechos están sujetos a prueba, el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres y jurisprudencia. Por su parte, el artículo 1197 del Código de Comercio, también establece que solo los hechos están sujetos a prueba; y limita la prueba del derecho a sólo el caso del derecho extranjero, precisando que quien invoque leyes extranjeras debe probar la existencia de ellas y que son aplicables al caso".

Precisamente, en cuanto al derecho extranjero, la Suprema Corte de Justicia ha sentado que el medio más adecuado para probarlo consiste en la certificación que expida la Secretaría de Relaciones Exteriores, después de consultar lo conducente con las legaciones o consulados acreditados en México.

Mencionando el punto en el ámbito del derecho laboral, hemos de decir que el artículo 777, de la Ley Federal de la Materia, previene que "las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuándo no hayan sido confesados por las partes", consagrando así el principio común a los demás ordenamientos citados, de que sólo los hechos son objeto de prueba.

Infortunadamente tal dispositivo agrega que "cuando no hayan sido confesados por las partes "pues ésta adición es innecesaria, ya que si algún hecho ha sido confesado por alguna de las partes, ya no es controvertido y, por ende, no es ya objeto de prueba. Conviene, pues, que ésta adición al principio sea suprimida del texto acabado de transcribir.

Pero tampoco pueden ser objeto de prueba los llamados "hechos notorios" según disposición de nuestros Códigos Procesales, expresando en este punto el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal lo siguiente:

Artículo 286.- Los hechos notorios no necesitan ser probados y el Juez puede invocarlos, aunque no hayan sido alegados por las partes.

Los hechos notorios son certeramente definidos por Piero Calamandrei, al expresar que son aquellos "cuyo conocimiento forma parte de la cultura normal de un determinado sector social al tiempo de pronunciarse la resolución"⁴⁷.

Tampoco son objeto de prueba los hechos presumidos, los hechos irrelevantes y los hechos imposibles o notoriamente inverosímiles. A ellos hacemos enseguida una breve alusión.

a).- Hechos Presumidos. Previene el artículo 381 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito que "el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que se funda la presunción".

Se dan por tanto, en esta supuesta, un hecho conocido, un hecho desconocido y una relación de causalidad entre ambos, y desde luego se infiere que, de conformidad con tal disposición, las presunciones legales excluyen la prueba del hecho desconocido.

b).- Hechos irrelevantes. Los hechos que no tienen importancia alguna en cuanto a la solución de la Litis, no admiten su prueba, siendo por ello que, en su parte final el artículo 291 del propio ordenamiento citado, previene que si no se hace relación de las pruebas ofrecidas en forma precisa, con los puntos controvertidos, serán desechadas.

c).- Hechos imposibles o notoriamente inverosímiles. La ausencia del objeto de prueba en tales supuestos está claramente contemplada en el artículo 289 del Código en cita, al prescribir en su párrafo relativo que "No se admitirán diligencias de prueba contra derecho, contra la moral ... Hechos imposibles o Notoriamente Inverosímiles".

En la Ley Federal del Trabajo, se instituye un principio similar al anterior, al disponer su artículo 779, que: "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación la Litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello".

3.-ANTECEDENTES DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

La Prueba en Contrario en el Derecho Procesal del Trabajo tiene una significación propia y características que deben distinguirse de cualquier otra, se encamina a desvirtuar la presunción de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, cuando el demandado no comparece a la Audiencia de Ley en la Etapa de Demanda y Excepciones, o resulta mal representado.

Dice el maestro Demetrio Sodi: "Siendo eminentemente formal y público el orden procesal, como una garantía del interés social y del particular, la no contestación de la demanda, o sea la inercia, el inejercicio del derecho de defensa durante el plazo concedido, produce su extinción y no solo, el reconocimiento de los hechos expuestos en la demanda que se finge confesados"⁴⁸.

Durante el período de 1917-1931, las Leyes Locales del Trabajo, ofrecieron diversas soluciones al problema de la sanción jurídica procesal aplicable al demandado, que no contestó la demanda en la audiencia respectiva, o en el término procesal relativo, ya sea por su

inasistencia o porque resultó mal representando.

Algunos de los criterios que se adoptaron fueron los siguientes:

En las Legislaciones de Trabajo de los Estados de Campeche, Coahuila, Chihuahua, Estado de México, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora y Veracruz, no se previó sanción para el demandado ausente o mal representado en la audiencia de arbitraje.

Las Legislaciones de Aguascalientes, Durango, Guanajuato Tabasco, Tamaulipas y Yucatán, dieron por contestada negativamente la demanda, en caso de ausencia o mala representación del demandado, beneficiándolo al desplazar la carga de la prueba de los hechos de la demanda, en el actor.

Las Legislaciones de Colima y Jalisco, tenían al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo y lo condenaban a la rescisión del contrato.

Las Legislaciones de Hidalgo y Zacatecas, tenían al demandado por conforme con la demanda que se le hizo conociéndolo al actor incluso reclamaciones que pudieran carecer de fundamento legal o de hecho.

La Legislación de Oaxaca, declara rebelde al patrón demandado y le impuso la triple sanción de:

- a.- Dar por terminado el contrato de su caso.
- b.- De tenerla por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, sin admitir sanción alguna.
- c.- En caso de inconformidad del trabajador con su separación, o por cese injustificado,

condenado sin excepción al patrón a pagarle tres meses de salarios.

La Legislación de Puebla, ordenó acusar de rebeldía al demandado ausente, sin precisar los efectos de la declaración.

En la Legislatura del Distrito Federal, el Instituto de la prueba en contrario fue expresamente tipificado en el artículo 78 del Reglamento de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de fecha 9 de marzo de 1926, y que a la letra expresaba:

"Si el demandado no compareciera el día y hora que se haya fijado en la segunda citación, exceptuando causa grave, a juicio de la Junta o resultará mal representado, lo cual comprobar ésta cuidadosamente, procederá de acuerdo con lo dispuesto en las Fracciones XXI y XXII, del artículo 123, de la Constitución General de la República, teniéndose en su caso por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario, para el efecto de que la Junta fije la responsabilidad que resulte del conflicto".

Una de las primeras Ejecutorias que interpretaron el precepto antes citado, fue la de 6 julio de 1933, J. B. Barregui, que a la letra dice:

"En atención a que una disposición legal permite diversas inteligencias, ha de preferirse la más liberal en el sentido de la defensa, el Artículo 78 del reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, debe interpretarse en el sentido de que simplemente ha creado una confesión ficta, una presunción Juris Tantum, respecto a la veracidad de los hechos alegados por el actor, que el demandado puede desvirtuar, rindiendo Prueba en Contrario, y no de tener a éste como rebelde con el arbitraje sin que pueda ya reunir prueba alguna con respecto al fondo de la controversia".

El 6 de septiembre de 1929, fue publicada la reforma de los artículos 73, Fracción X, y del Primer Párrafo del 123 Constitucional. Según ella, la redacción original de la Fracción X del Artículo 73, suprimida por el Constituyente de 1917, y que otorgaba facultades al Congreso de la Unión para expedir Leyes en Materia de Trabajo aplicables en todo el País, quedó consagrada. Por lo que toca al primer párrafo del artículo 123, el Congreso Federal fue el único legislativo encargado de expedir la Ley Federal del Trabajo. En realidad la aplicación de esa Nueva Legislación que expediría el Congreso de la Unión, implicaba la legitimación de las dos jurisdicciones, tanto las locales como la Federal, porque no fueron suprimidas las

Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados, las cuales debían subsistir para aplicar la Legislación que en lo futuro dictara en el ámbito territorial de la Entidad Federativa correspondiente y se mantuvieron las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Desde luego, la competencia de las autoridades locales como aplicadora de la Ley, excluía las materias que específicamente se señalaron en la Fracción X del artículo 73, y que a su vez, constituían las de competencia de los Tribunales Federales.

Con vistas a la publicación de la Reforma Constitucional mencionada, el entonces Presidente de la República, Licenciado Emilio Portes Gil, encomendó a una comisión redactar el Proyecto del Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos que el propio Ejecutivo Federal, enviaría para su discusión y aprobación a las Cámaras representativas.

El Proyecto firmado por el Presidente de la República y su Secretario de Industria y Comercio y Trabajo, está fechado en julio de 1929, conteniendo 639 artículos y ocho Transitorios naturalmente antecedidos por la Exposición de Motivos. Esta exposición estaba prevenido un Capítulo denominado "El Procedimiento Común ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales". Establecía que, habiéndose recibido el expediente a arbitraje las partes serían citadas a una Audiencia de Demanda y Contestación, las que formularían sin formalidades de derecho, pero el demandado debería referirse a cada uno de los hechos que asienta en contrario. Se le tendría por conforme sobre todo aquello en lo que no dijera nada. Respecto al caso que nos ocupa, la exposición asentaba: "...Si el demandado no comparece, se da por contestada, la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario".

Concretamente el proyecto, en su Libro Tercero titulado "Del Procedimiento" y en su Capítulo II, llamado "Del Procedimiento ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje"(artículo 560 a 577) establecía la existencia de la Prueba en Contrario, en dos diferentes casos, artículo 567: Si no se lograre la comparecencia del demandado en el día y hora fijados para la celebración de la audiencia a que se refiere el artículo 565, se le citará nuevamente para que comparezca dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si el demandado no comparece el día y hora que se le haya fijado en la segunda citación y no meditaré causa grave a juicio de la Junta, o el mismo resultará mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario y se señalará fecha para la recepción de las pruebas que se ofrezcan.

De esta manera relatada se procuraba la celebración de una Audiencia de Demanda y Excepciones, formal o imperativa, en la cuál, teniéndose por reproducida la demanda del actor si no comparecía según el artículo 566, el demandado debía contestarla y si éste no comparecía o resultaba mal representada, se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario. Seguramente esta sanción procesal se considerará de singular transcendencia porque se le rodeo del presupuesto legal de una doble oportunidad al demandado primero, al citarlo por segunda vez, y después, porque era necesario calificar que su ausencia no obedeció a causa grave.

La calificación en la gravedad de la causa de la inasistencia del demandado quedaba discrecionalmente a juicio del Tribunal.

El artículo 566 planteaba la posibilidad de que tanto el actor como el demandado estuvieran ausentes a la audiencia, en cuyo caso se tendría por no expedida la citación y podría librarse una nueva petición posterior del actor; observándose el mismo procedimiento cuando no concurriera el demandado o resultara que fue debidamente citado.

La sanción al demandado ausente vuelve a repetirse es el artículo 571 del Proyecto que dice: "Si el demandado no comparece a pesar de haber sido citado legalmente o resultare mal representado se dará por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en Contrario y se procederá de acuerdo con los artículos siguientes:

Puede considerarse que la redacción del Proyecto en cuanto a la sanción para el demandado ausente o mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, vino a establecer por vez primera un criterio legislativo seguramente seleccionado como el más correcto y adecuado desde el punto de vista jurídico, frente a la gama de sanciones que las anteriores legislaciones locales del trabajo habían determinado.

A pesar de que este proyecto fue aprobado por el Congreso de la Unión, debido a las numerosas objeciones que le formularon los sindicatos y los grupos patronales, es evidente que influyó en la creación del nuevo Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1931, El Presidente de la República, en aquel entonces el Ingeniero Pascual Ortíz Rubio, encargó a la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, la formulación de un Proyecto de la Ley Federal del Trabajo. Este Proyecto contenía 644 artículos y 13 Transitorios.

En su exposición de motivos en el apartado 59, textualmente decía: Los conflictos individuales de trabajo, y aún los colectivos que plantean cuestiones puramente legales, son de la misma índole que todas las controversias que resuelve la administración de Justicia ordinaria cuando declara oficial e imperativamente el sentido que tiene el derecho objetivo y no exigen principios nuevos ni procedimientos excepcionales para su resolución. La mayor rapidez en el procedimiento y la aplicación de criterio técnico y de equidad en las resoluciones, principios que han inspirado la creación de los Tribunales de Trabajo, no diferencian ni la naturaleza ni las funciones que unos y otros desempeñan. El procedimiento que aplican los Tribunales comunes puede, sin gran esfuerzo adaptarse, mediante la simplificación necesaria, para la resolución de esta clase de diferencias.

El Proyecto contenía en su Título Noveno "Del procedimiento ante las Juntas" y en su Capítulo IV "De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje". Dos disposiciones sobre la sanción al demandado que no compareciera o resultara mal representado por contestar la demanda; independientemente de una tercera mención a la sanción en forma de apercibimiento cuando se le citaba para tal efecto.

Esta última mención en forma de apercibimiento como regla procesal la contenía el proyecto en su artículo 505 "Si el demandado no comparece se señalara día y hora y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndole de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda si no comparece. Si a esta audiencia no concurre el actor, se tendría por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial".

El apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo en primer lugar no establecía que estos efectos fueron salvo Prueba en Contrario. Tampoco establecía en caso de no comparecer personalmente o en el caso de que la Junta determinara que había resultado mal representado, cuando su comparecencia fuera por medio de representante. En cumplimiento de esa prevención su aplicación por parte del Tribunal, en los términos del artículo 507. Si el demandado no comparece o resulta mal representado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario.

La relación del Proyecto fue aprobada por el Congreso de la Unión, convirtiéndose en la disposición del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, a la letra dice: "Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá

por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario".

Esta disposición se vino interpretando en el sentido de que la Prueba en Contrario se debía constreñir a comprobar la inexistencia de la relación de trabajo, así se desprende de la Jurisprudencia definida por la Suprema Corte, publicada en el año de 1955, misma que a la letra dice:

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

Después en la reforma de Mayo de 1970, en nuestro Ordenamiento Laboral, se precisó el alcance de la Prueba en Contrario, al expresarse en el artículo 755, de la Audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir Prueba en Contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Por último, después de la Reforma Procesal de Mayo de 1980, la Prueba en Contrario quedó consagrada en el artículo 879, en los siguientes términos:

"La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

4.-INTERPRETACION DEL ARTICULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El numeral 879 de nuestro Ordenamiento Laboral dispone:

Artículo 879.- La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, a la audiencia, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La audiencia a que se refiere el artículo antes citado es la de Conciliación, Demanda y Excepciones, ofrecimientos y admisión de pruebas que señala el art. 873 de la Ley Federal del Trabajo, que después se encuentra regulada en los artículos 875 al 883 del ordenamiento citado.

Como podemos ver hoy en día la Audiencia que nos ocupa, consta de tres etapas procesales claramente delimitadas y que son a saber:

- a).- De Conciliación.
- b).- De Demanda y Excepciones.
- c).- De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Analicemos ahora cómo se encuentra regulada la figura de la prueba en Contrario, hasta antes de la Reforma del Primero de Mayo 1980, para establecer, si es que existe diferencia en la forma como se encuentra regulada ésta figura en nuestra Legislación vigente.

En primer lugar cabe hacer mención que antes de la Reforma Procesal de 1980, la Ley Federal del Trabajo regulaba en su artículo 752, la celebración de una audiencia en la que se desenvolvían solamente dos etapas, una de conciliación y otra de demanda y excepciones.

Por otra parte, en el ordenamiento antes citado, en el artículo 754, se sanciona a la parte demandada en el sentido que de no concurrir a la audiencia antes referida, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Asimismo, el artículo 755 de la Ley anterior contemplaba:

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

Expuesto lo anterior, podemos empezar manifestando que los supuestos que actualizan la figura de la prueba en contrario no han variado y son:

a).- Que la parte demandada no concurra a la Audiencia en su Etapa de Conciliación, y, se le haga entonces efectivo el apercibimiento que consagra la Fracción VI, del Artículo 876, mismo que señala:

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

Ahora bien, si no obstante este apercibimiento, el demandado no comparece personalmente a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario.

b).- Que la parte demandada resulte mal representada. Esta situación puede acontecer

en los siguientes casos:

1.- Que el demandado comparezca personalmente a la Etapa de Conciliación, y que otorgue poder para que a su nombre se comparezca en la subsecuentes etapas y ese poder no reúna los requisitos legales.

Ante esta situación, se daría el mismo efecto que hemos mencionado en el apartado anterior, el demandado al resultar mal representado, no comparece a la Etapa de Demanda y Excepciones y se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2.- En el caso de Personas Morales, es frecuente que los poderes que se exhiben en la audiencia pretendiendo con ello acreditar la representación legal de la misma, no reúnan los requisitos legales y por ende se tendría la parte demandada, persona moral, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por inconforme con todo arreglo.

Como segunda observación podemos apuntar que la redacción de los artículos de la Legislación pasada y vigente que regulan la figura de la Prueba en Contrario, ha cambiado sustancialmente. En efecto, de la lectura del artículo 755, de la Legislación pasada, y que hemos ya transcrito en este Capítulo, se puede apreciar que el mismo al señalar expresamente:

“Sólo podrá rendir Prueba en Contrario”

Se entendía en forma clara, que se imponía al demandado la carga de rendir y ofrecer pruebas en contrario en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, misma que de acuerdo a la estructura procesal de la época se señalaba en fecha posterior a la Etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones.

Podemos entonces apuntar, que el rendir pruebas en contrario era lo mismo que el ofrecer cualquier prueba, dentro de la Etapa correspondiente, para que, con posterioridad se desahogaran las pruebas propuestas, en la fecha que se hubiese señalado para tal efecto.

Ahora bien, a partir de la Reforma Procesal del primero de Mayo de 1980, queda regulada la Prueba en Contrario, en el artículo 879 de la Ley Laboral, y aunque como primera observación podemos apuntar, que el Legislador en el artículo antes citado ya no menciona

expresamente el término "Prueba en Contrario" carece de relevancia esta supresión, debido a que de la lectura del mismo, podemos deducir que estamos en presencia de la misma figura jurídica, regulada en los artículos 754 y 755, de la Ley anterior y que ya hemos transcrito.

Como tercera observación, cabe destacar que en el precepto 879, de la Ley que nos ocupa, encontramos como innovación que en el mismo se menciona expresamente:

"Sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor ...".

Con esta nueva redacción del artículo en cuestión se podría pensar que el Legislador cambió esencialmente la forma de probar en contrario.

Esto es, si interpretásemos estricto sensu atendiendo a la forma gramatical como se encuentra redactado el artículo 879, que nos ocupa, tendríamos que contrariamente a lo que las H.Juntas de Conciliación y Arbitraje, permiten efectuar a los litigantes, en el sentido de solo ofrecer Pruebas en Contrario en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, los litigantes deberían estar constreñidos a desahogar sus pruebas también dentro de esa Etapa, ya que al establecer con toda claridad el artículo que nos ocupa la frase:

"En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre ...".

Está limitado a los litigantes a probar precisamente en la etapa a que se refiere, toda vez que la preposición "en" de acuerdo al diccionario de la lengua Española significa: "dentro de"⁴⁹ y la palabra demuestre, deriva de la conjugación del verbo demostrar que de acuerdo con el diccionario significa: "Probar, sirviendo de cualquier género e demostración. Hacer ver que una verdad particular está comprendida en otra universal, de la que se tienen eterna certeza"⁵⁰.

Luego entonces, a primera vista se puede pensar que el Legislador quiso sancionar con más fuerza al contumaz, constreñiéndolo a probar en contrario en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, precisamente, so pena de no poder hacerlo en otra, de acuerdo al principio de preclusión que rige el proceso y creando con ello una excepción a la forma en que se desenvuelven las diversas Etapas del Procedimiento en nuestra Legislación Laboral.

De aceptarse esta interpretación y tomando en cuenta el principio de preclusión que rige nuestro procedimiento laboral, tendríamos que el legislador está limitando al demandado rebelde a ofrecer solamente determinadas pruebas, sin darle oportunidad de utilizar todos los medios probatorios que la ley permite.

Cabe aclarar aquí, que el método de interpretación gramatical proveniente de la escuela de la exégesis que hemos utilizado para analizar en principio el artículo 879, de la Ley Federal de Trabajo, no es el más adecuado y resulta obsoleto, ya que los métodos de interpretación han sido perfeccionados, tomando ahora en consideración otras fuentes del derecho para alcanzar este objetivo, aplicando el espíritu del texto de la Ley, es decir, las valoraciones que defiende el ordenamiento jurídico; que se encuentra plasmado en nuestra Legislación del Trabajo, en donde expresamente consagra una interpretación finalista que obliga a las H. Juntas de Conciliación y Arbitraje, a procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de las finalidades de las normas de trabajo.

Lo anterior puede corroborarse de la simple lectura de los artículos 2, 3, y 18, del Cuerpo Legal en comento que a la letra expresan:

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

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

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

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento

de los trabajadores.

En orden procesal, la Ley otorga una facultad discrecional a las H. juntas de Conciliación y Arbitraje, de libre interpretación de las pruebas para poder esclarecer la verdad real según se comprueba con la lectura del artículo 841.

Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Con los parámetros que hemos apuntado no se limita al intérprete al cauce estrecho de una voluntad legislativa, sin embargo, no hay que perder de vista que el mismo se encuentra vinculado necesariamente a fuentes del derecho determinadas y al estudio de antecedentes de toda índole que llevaron al legislador a dictar una determinada norma, con lo cual vemos que esta discrecionalidad concedida no es del todo absoluta.

No obstante, estos lineamientos de interpretación que nos marca la Ley Federal del Trabajo, hicimos la interpretación gramatical del artículo 879, porque sentimos que su redacción puede no sólo haber sido un descuido gramatical, sino haber tenido la intención de reformar substancialmente la figura de la Prueba en Contrario, volviendo más gravosa la situación del contumaz, amparando la redacción del artículo, en una interpretación excesiva de los principios finalistas de tutela que rigen a nuestra Ley del Trabajo, rompiendo el principio de equidad y armonía de las partes y contrariando los principios fundamentales del proceso del trabajo, creando una excepción sobre la forma de ofrecer y desahogar las diversas pruebas de que se trate, situación que se agudiza en la carga excesiva que provoca al reformarse simultáneamente las disposiciones relativas a la audiencia inicial, al adicionar la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, menoscabando con ello, poder hacer valer los derechos que el patrón tiene, no tomando en cuenta que en ello también se afectaba a la clase trabajadora, toda vez que la figura de la prueba en contrario opera no solo para el patrón, sino también para el trabajador como más adelante explicaremos.

Cabe aclarar que no afirmamos ni negamos que esta haya sido de la reforma, sólo lo suponemos, aunque resulta innegable que en nuestra Legislación vigente se ha vuelto más gravosa la forma de probar en contrario por el simple hecho de haberse recortado el tiempo para poder preparar las pruebas idóneas en contrario, congruentes con la litis que ha quedado fijada.

De cualquier forma, por fortuna, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no interpretaron el artículo en cuestión en este sentido y respetando los principios rectores procesales de nuestro Ordenamiento Laboral, de acceso con una sana interpretación lógica han permitido al contumaz, como es debido ofrecer pruebas en contrario, en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, para que las mismas sean desahogadas en la fecha que para tal efecto se señalan todas estas consideraciones, no han sido sino con el afán de hacer notar que muchas veces las reformas que se hacen con poco cuidado sobre una determinada figura jurídica, no hacen sino crear problemas de interpretación. Y nuestro sentido es que resulta más sano el determinar una norma jurídica con la mayor claridad posible y tomando en consideración la hermenéutica jurídica para evitar contradicciones y problemas de interpretación. Por todo lo anterior, consideramos conveniente se supriman del texto del artículo 879, que nos ocupa, la frase: "Sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre, "por" y sólo podrá ofrecer prueba en contrario para demostrar ..., etc." para lograr una mayor claridad en este precepto.

5.-OBJETO DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

El artículo 879, de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que se podrá rendir prueba en contrario para acreditar que no son ciertos los hechos de la demanda, que han quedado fijos en forma presuntiva, no hace otra cosa, sino confirmar el principio de preclusión que rige nuestro procedimiento laboral, y por el cual no está permitido retroceder a etapas y momentos procesales ya finiquitados o extinguidos.

La Carga Procesal que tiene el demandado de comparecer ante la Junta que lo cita, contestando la demanda, lleva implícita la sanción de seguir adelante prescindiendo del contumaz, y deberá rendir prueba en contrario, con el objeto de destruir los hechos de la demanda que han sido admitidos presuntivamente, es decir, comprobar que son inexactos, no siendo en virtud del principio de preclusión, admisible oponer ninguna excepción sino sólo defensas entendidas estas como el género, es decir, no como una oposición de la actividad del derecho material pretendido en la demanda, o sea, dirigida en contra de los elementos o presupuestos de la acción y no contra ella, toda vez, que si se dirigiese contra la acción únicamente estaríamos en presencia de una excepción, la cual siempre se opone dentro de un cierto tiempo fatal, en la especie en el momento de contestar la demanda; pues de aceptarse que el demandado rebelde pueda oponer o pretender probar excepciones, se rompería con el principio de preclusión que sería entonces negatoria la sanción que se le impone al demandado por constituirse en rebelde.

El criterio antes apuntado ha sido sostenido por nuestros Tribunales como se podrá apreciar de la lectura de la Tesis Jurisprudencial que a continuación se transcribe:

Pruebas en Contrario que puede rendir la parte demandada cuando se tiene por contestada la demanda laboral en sentido afirmativo.- Aún cuando las pruebas que puede rendir la parte demandada en un juicio laboral, en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, conforme al artículo 754(879)de la Ley Federal del Trabajo, no debe referirse a excepciones que no se hicieron valer en su oportunidad en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de acuerdo con la que tipifica la fracción V del artículo 753 (878) Fracción IV de esa Ley, en razón a que sería nugatoria la sanción que impone al rebelde por su falta de contestación al artículo 754 (879) del citado ordenamiento y a la vez el actor sería puesto en estado de indefensión para preparar sus pruebas y para impugnar las rendidas por la contraria, lo cual propiciaría el surgimiento de una situación antijurídica en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue el causante de ese procedimiento excepcional, sin embargo con arreglo al artículo 755 (879) In Fine de la Ley de la materia, la parte demandada si puede ofrecer y rendir Pruebas en Contrario para el sólo efecto de demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, en consecuencia, en los casos en que se tenga por contestada en sentido afirmativo una demanda laboral en la que se asegure que el trabajador fue despedido injustificadamente, la parte demandada puede rendir pruebas para fundar cualquiera de esas taxativas finalidades que la ley especifica, puesto que propiamente no constituyen excepciones por no ser hechos generados de derechos distintos que controviertan los de la demanda, no puede ser obvia tampoco la consideración del quejoso de que al no expresar la parte demanda la intención y objetivo de sus pruebas ofrecidas, no debieron ser aceptadas, pues aparte de que la sociedad mercantil demandada si manifestó que sus pruebas las ofrecía para el solo efecto de acreditar que el actor no era trabajador suyo, ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo dice que sino se hace relación de las pruebas ofrecidas, en forma precisa, con los extremos que indica el artículo 755 (879 In Fine) de la propia ley, deban ser desechadas. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Amparo Directo 271/80. Francisco Romellón Pérez. 23 de septiembre de 1980. Unanimidad de Votos. Ponente : Vicente R. del Arenal Martín.

No obstante, encontrarse diferenciados los conceptos defensa y excepción puede suscitarse polémica para efectos prácticos, cuando se prueba en contrario ya que si bien es cierto solo se admite el establecimiento de defensas, también es cierto que el límite entre la excepción y defensa puede en algunos casos resultar débil. En efecto, sentimos que en la práctica se pueden ofrecer pruebas en contrario que pretendan acreditar una excepción a manera de hecho, por ejemplo, el pago, acreditarlo no como excepción, sino en vía de demostrar el hecho de que el actor se le ha cubierto el mismo y por lo tanto, el hecho constitutivo de su acción quedaría desvirtuado. Quedara entonces a cargo de nuestros tribunales calificar esta circunstancia como defensa auténtica o impropia, como se puede

apreciar de la lectura de la siguiente tesis con la que no estamos conforme del todo:

DEMANDA CONTESTADA FICTAMENTE EN SENTIDO AFIRMATIVO. CONSECUENCIAS.- Si el laudo se basa para condenar en el hecho de que la parte demandada no contestó la demanda y ésta se tuvo por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, la cual no fue rendida en forma eficaz por el quejoso, pues la confesional al tenor de las posiciones que debió haber absuelto al actor y de las que se declara fictamente confeso versan sobre hechos que constituyen positivamente excepciones que son, en primer lugar, que el actor abandonó voluntariamente su trabajo y en segundo, que había recibido el pago de los séptimos días, así como el de las vacaciones, la de abandono de trabajo y la de pago, debieron haber sido opuestas al contestar la demanda, porque no es procedente que se haya hecho surgir con motivo de la prueba confesional, toda vez que esta particularidad coloca a la parte contraria del oferente en estado de indefensión, por no estar en aptitud de preparar y rendir las pruebas tendientes a destruir las excepciones opuestas extemporáneamente.

Amparo directo 2461/57. Luis Orranti B. 1ro. de abril de 1960. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Agapito Pozo.

CONFESIONAL FICTA. NO ADMITIDA EXCEPCION NO HECHA VALER EN CONTRA DE LA.- La prueba en contra de la demanda que se tuvo por contestada en sentido afirmativo no debe versar sobre excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultaría negatoria, sino que se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aún para cuestionar las rendidas por la contraria, creando una situación antijurídica precisamente en favor del contumaz, y en perjuicio de quien no fue causante de ese procedimiento excepcional, debiendo por tanto, admitirse solamente aquellas pruebas tendientes a demostrar, por ejemplo en los casos de despido, que no existió vínculo contractual entre actor o demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, porque estos elementos no constituyen excepción, porque estos elementos es decir, no son hechos jurídicos distintos por medio de los que se controvierten los de la demanda, sino que simplemente se reducen a determinar una negación, dentro de un mismo plano de igualdad entre las partes, las ideas invocadas sintetizan cabalmente las razones que existen para desestimar por ineficaces e impertinentes las pruebas aportadas para justificar hechos que no sean estrictamente negativos, de las afirmaciones tenidas por ciertas en los casos de contumacia del demandado, pues cerrada la litis con la declaración de certeza de las afirmaciones fundatorias de la demanda cualquier hecho nuevo o derecho que se invoque a través de la prueba ofrecida como contrario, entraña la oposición de una excepción respecto a lo cual se encuentra extinguida la posibilidad para hacerlo. De no admitirse esto, se rompería el principio de igualdad de las partes con el resultado de que el contumaz, como se dice en la tesis invocada, adquiriría una posición privilegiada.

Amparo Directo 343/59 Valentín Rozado. 21 de agosto de 1959. 5 Votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

6.-EL ALCANCE DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

Hemos apuntado, que la Prueba en Contrario, tiene como finalidad destruir los hechos constitutivos de la acción intentada, veamos entonces exactamente cuales son los hechos que pueden acreditarse vía prueba en contrario. Al efecto el Artículo 879, en segundo párrafo dispone:

"Sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

Vemos entonces que se limita el ofrecimiento de pruebas en contrario para demostrar cualquier particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda. Esto es, solo se admiten aquellas pruebas que tengan por objeto destruir los hechos de la demanda, es decir, comprobar su inexactitud pero no puede probarse por la demandada algún hecho al que no se ha referido la demanda, ya que de no ser así se colocaría al contumaz en una situación privilegiada respecto al actor, siendo negatoria la sanción por su no comparecencia, toda vez que el demandado podría tratar de probar hechos desconocidos para el acto cuando éste ya no tiene ocasión de rebatirlos.

Además que resultarían hechos que se encuentran fuera de la controversia, y el principio que norma la teoría jurídica procesal, es que sólo los hechos controvertidos son objeto de prueba y los hechos admitidos quedan fuera de la controversia, por lo que solo son objeto de la prueba en contrario los hechos que invoca el actor y que se han tenido presuntivamente por ciertos para que se demuestre que los mismos no lo son y se apartan de la verdad que se han considerado legal, ya que en nuestro procedimiento laboral de litis es cerrada y la misma queda fijada en el momento en que se contesta la demanda sin posibilidad de poder fijar o variar los hechos en otro momento procesal. En la especie, al no contestarse la demanda, se puede pensar que no existe litis, pero esto no es así, toda vez que la ley suple la voluntad del demandado y contesta la demanda, solo que en sentido afirmativo, quedando de esta forma fijada la litis (los hechos) sobre los cuales versará el proceso entendido éste como

una serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo a la tutela consiguiente de los intereses fundados en éste, y en donde el demandado manifiesta su disenso, como elemento de todo proceso al ofrecer pruebas en contrario.

De todo lo anterior podemos concluir que el alcance de la prueba en contrario es acreditar la inexactitud o falsedad de los hechos expresados por el actor, sin que se pueda acreditar las razones por las cuales los mismos ocurrieron, ya que de ser así se estaría permitiendo probar excepciones que no fueron hechos valer en el momento procesal oportuno o bien variar la litis, situación que sería contraria a los principios que regulan nuestro ordenamiento laboral y que pondrían en estado de indefensión al trabajador, situación que no ocurre, toda vez que lo que se protege respecto a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo es el estado de indefensión en que puede colocarse al trabajador y a la vez se respetan los principios que regulan el procedimiento laboral y que consagran derechos en favor del demandado como es el de no obstante no haber incurrido a la etapa de demanda y excepciones, puede ocurrir a las etapas subsiguientes del procedimiento para hacer valer sus derechos; máxime que hay que tener en cuenta que la figura de la Prueba en Contrario no sólo está establecida en favor del patrón, pues se contempla la posibilidad que el contumaz sea un trabajador y con esto apuntamos otra razón que nos demuestra que la figura de la Prueba en Contrario, no rompe con los principios que rigen nuestro procedimiento laboral.

Por último, cabe destacar que el artículo 879, de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que se demuestre en contrario "que no sea trabajador o patrón, que no existió el despido, que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda" contrariamente a lo que pudiese pensarse no significa que la Prueba en Contrario consiste en una prueba de hechos negativos, esto es, no se está constriñiendo al contumaz a ofrecer pruebas que acrediten los extremos negativos que hemos mencionado, como tales, ya que la forma de probar en contrario es a través de la demostración de hechos positivos que excluyan a los aducidos en la demanda, es decir, que en lugar de haber ocurrido los hechos como los narra el actor, sucedieron otros distintos y que unos y otros se excluyen como elemento indispensable, pues si pueden subsistir los alegatos por el actor la Prueba en Contrario, resultaría inútil.

Como se puede observar la Figura de la Prueba en Contrario no es una excepción a los principios procesales que establecen "que los hechos negativos no son susceptibles de probarse "y" que solo el que afirma está obligado a probar".

7.-LA OPERATIVIDAD DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

En la forma en la que se encontraba regulada la Prueba en Contrario en la legislación anterior a 1980, se puede apreciar que ésta tenía una mayor operatividad debido a que al no estar inmersa la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, le daba un margen de tiempo al demandado rebelde para preparar su ofrecimiento de Pruebas en Contrario.

En nuestros días al haberse reformado las disposiciones relativas al procedimiento y haberse establecido una Audiencia trifásica que comprende las Etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las cuales se desarrollan en un mismo día, la Prueba en Contrario pierde operatividad porque en primer lugar y así sucede en muchos casos y en la vida diaria, el demandado que por algún motivo no concurrió a la Etapa de Demanda y Excepciones, tampoco concurre a la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y si el mismo concurre a esta Etapa de cualquier forma ya no esta en aptitud de preparar adecuadamente sus pruebas, ya que la controversia a quedado fijada en términos diversos a los esperados, a menos que haya sido una acción deliberada el haberse constituido en rebelde y comparezca con sus pruebas en contrario preparadas, situación que nos resulta carente de sentido común, toda vez que resulta ilógico que alguien en forma deliberada se quede sin excepciones.

Este problema puede resultar más grave, si tomamos en consideración que cuando no habiendo comparecido el demandado, en ese momento el actor y de conformidad con lo que dispone la Fracción II, del artículo 878, de la Ley Federal del Trabajo, modifique su demanda, en efecto el actor puede en la Etapa Procesal denominada de Demanda y Excepciones, precisar los hechos que motivan su demanda, esto significa que sin el previo emplazamiento respecto de la ampliación bastara que el actor amplíe su libelo pristino, modificando sus hechos, en todo lo que se le ocurra, lo que en la jerga laboral se conoce como inflar la demanda, para que se tenga por cierto y justificado lo que en esta forma se ha exigido.

Ahora bien, esto no sólo priva para el demandado hay que tener en cuenta que el llamado a juicio puede ser el trabajador, tomando en cuenta esto, que pasaría sí el demandado aprovechando la ausencia del activo, le formula una contrademanda, esto es, lo Reconviene, lo que pasaría es que en virtud de que esta disposición establecida para ambas partes, y no sólo para el empleador, se tendrían que aplicar las mismas reglas y tener por contestada la reconvección formulada en sentido afirmativo, salvo Prueba en Contrario, toda vez que no

podría hacer valer el derecho que consagra la Fracción VII, del artículo 878, del Ordenamiento Laboral, que preceptúa "Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Es por todas estas razones, que considero que en caso de no concurrir el demandado a la audiencia o de no haberse formulado reconvenición cuando el actor no concurrió, se deberá suspender la audiencia al concluir la etapa de Demanda y Excepciones y señalar nuevo día para la celebración de la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Con esto se volvería más operativa la Prueba en Contrario, ya que siento que el espíritu de la Ley es darle la oportunidad real de defender al contumaz para esclarecer la verdad de los hechos; respetando la garantía de audiencia que tiene el demandado.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la carga de la Prueba de por sí es excesiva para el patrón, y en la forma en como se encuentra regulada la Prueba en Contrario de la Ley Federal del Trabajo la hace más severa, ya que se constriñe a probar situaciones que normalmente no se tienen la obligación de probar, como lo es la negativa de la relación de trabajo, amén de que es suficiente la sanción de dejar al contumaz sin excepciones y de haberse reducido el tiempo para preparar las pruebas en contrario.

8.- JURISPRUDENCIA APLICABLE.

"PRUEBA TESTIMONIAL, INDEBIDO DESECHAMIENTO DE LA, POR LA JUNTA EN CASO DE DESPIDO.- Aun cuando es cierto que conforme a lo dispuesto por el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, se exige que las pruebas que se aporten al juicio laboral deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, y que conforme a lo establecido por el artículo 779 de este mismo ordenamiento legal, la Junta tiene facultades para desechar las pruebas que no tengan relación con la litis, así como las que resulten inútiles o intrascendentes; sin embargo, no menos cierto es, que tratándose de la prueba testimonial que se ofrece para acreditar al despido, es suficiente para que la Junta este obligada a admitirla, que el actor al expresar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrió el despido, haya manifestado o relatado en su demanda laboral que este fue

presenciado por personas, aun cuando no señalo sus nombres, porque esa manifestación al haber formado parte de la litis en el juicio laboral, legitima al actor para ofrecer la prueba testimonial en relación a ese hecho concreto que pretende acreditar; Pues de lo contrario incurre en una inexacta aplicación de tales preceptos, en el supuesto de que deseche la prueba; situación distinta sería, si en la demanda ni siquiera se hace mención a la presencia de persona alguna.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo Directo 583/96.- José del Carmen López Celaya.- 24 de Octubre de 1996.
Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Gilberto Serna Licerio.

Amparo Directo 391/96. Rocío Olmos Briceño. 21 de Agosto de 1996.
Unanimidad de votos. Ponente: Rene Silva de los Santos Secretario: Roberto Rodríguez Soto.

Amparo Directo 172/96. Fernando Villanueva Franco. 5 de Junio de 1996.
Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Novena Epoca.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Octubre de 1996. Tesis: 160. C.73 C. Página: 561

"JUICIO NATURAL EN MATERIA CIVIL, DOCUMENTOS EXISTENTES EN EL ESTAN SUJETOS AL ACUERDO QUE DE ELLOS, EMITA EL JUEZ DEL CONOCIMIENTO, EN FORMA EXPRESA O TACITA, RESPECTO A SU EXHIBICION O ADMISION, PARA QUE SURTAN SUS EFECTOS LEGALES CORRESPONDIENTES. Si bien es cierto que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 296 del código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, los documentos que se exhiban antes del período de ofrecimiento de pruebas y las constancias de autos, se tendrán como pruebas, aunque no se ofrezcan como tales, también es verdad que los presentados, incluyendo aquellos que deban acompañarse a la demanda y a la contestación sujetos al acuerdo que en relación con ellos, dicte el Juez del conocimiento, ya sea expreso o tácito, entendiéndose por el primero aquella acción formal en la que el resolutor, tiene por exhibidos o admitidos los documentos, aunque no los tenga como prueba y por el segundo, aquel acto por el que se acuerda el escrito con el que los mismos se acompañan, pues sólo en estas circunstancias, será posible considerar

que aquéllos, forman parte de las actuaciones judiciales, ya que el citado acuerdo admitió en cualquiera de sus formas enunciadas y la notificación que de éste se haga, es el único medio legal, indispensable, a través del cual la parte contraria, tiene conocimiento de la presentación de esos instrumentos, para que pueda objetarlos, si a sus intereses conviene, según se advierte de lo establecido por los numerales 333 y 340 del ordenamiento legal invocado; por tanto, el órgano jurisdiccional, no puede tener como prueba, documentos que no fueron legalmente admitidos, ya que de lo contrario, se infringirían dichos preceptos.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 4260/96. Rogelio Torales Torres. 19 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique R. García Vasco.

Secretario: Ramón Arturo Escobedo Ramón Novena Epoca.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: IV, Octubre de 1996. Tesis: XXI.1o.20 A. Página: 591.

"PRUEBA PRESUNCIONAL, APRECIACION DE LA .- Acorde al artículo 234, fracción I, del código Fiscal de la Federación, las presunciones legales que no admiten prueba en contrario, harán prueba plena. Por otra parte, el diverso 59, fracción III, de aquel cuerpo legal, establece que: "Para la comprobación de los ingresos, o del valor de los actos, actividades o activos por lo que deben pagar contribuciones, las autoridades Fiscales presumirán, salvo prueba en contrario:... III.- Que los depósitos en la cuenta bancaria de contribuyente que no correspondan a registros de su contabilidad que está obligado a llevar, son ingresos por los que se deben pagar contribuciones...". De donde se sigue una dicha presunción legal se admite prueba en contrario. Ahora bien, si la sala responsable no examina si son ciertos o no los hechos en los que el actor funda su pretensión, es evidente que se violan los principios regulares de valoración de la prueba, al infringir las reglas fundamentales de la lógica, en perjuicio del peticiario de garantías, y por lo tanto se quebrante lo dispuesto por el artículo 234, último párrafo del código Fiscal de la Federación, en relación con los diversos 192 y 213 del código Federal del Procedimientos Civiles aplicables supletoriamente a la Ley de la Materia.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 390/96. Rúben Padilla Fierro. 15 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Joaquín Dzib Nuñez. Secretario: José Luis Vázquez Camacho.

Novena Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: IV, Septiembre de 1996. Tesis: VI.2o.64 C. página: 592.

"AGRAVIOS EN LA APELACION. CUANDO SE ALEGA VALORACION ILEGAL DE PRUEBAS, DEBE PRECISARSE EL ALCANCE PROBATORIO DE LAS MISMA.- Cuando en apelación se alega la ilegal valoración de pruebas, los agravios deben expresar razonamientos jurídicos que pongan de manifiesto la violación de disposiciones legales por el Juez a que al apreciar los medios de convicción, precisando también el alcance probatorio de tales medios de prueba, así como la forma en que esos trascienden en el fallo pues en caso contrario, es evidente que dichos agravios devienen en inoperantes por insuficientes.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo Directo 351/96. Juan Ramírez Gracia 28 de agosto de 1996.

Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta.

Secretario: Gonzalo Carrera Molina. Novena Epoca.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: IV, septiembre de 1996. Tesis: XVII.2o.19 K. página: 620.

"CONFESIONAL...- AL VALORARLA DEBE ANALIZARSE EN FORMA INTEGRAL

LA POSICION Y LA RESPUESTA Y NO FRACCIONAR ESTA. Si la Junta responsable al valorar la prueba confesional únicamente toma en cuenta el monosílabo si, sin atender al resto de la respuesta dada a una posición, tal proceder resulta contrario a derecho, ya que si bien es cierto la prueba confesional solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace; no es menos cierto que no puede analizarse una posición de manera parcial, pues sólo puede determinarse la trascendencia de lo que se confiesa a la luz del análisis integral de la pregunta específica que pudiera perjudicar al absolvente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOSEPTIMO CIRCUITO.

Amparo Directo 191/96. Beatriz Aldaba Graciano. 23 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras.

Nota: Sobre el tema contenido en esta tesis existe denuncia de contradicción de tesis número 59/96, pendiente de resolver, en la Primera Sala, Sección Penal.

Novena Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomó: IV, Agosto de 1996. Tesis: VI.2o.42 L. página: 712.

PRUEBA CONFESIONAL. ILEGAL DESECHAMIENTO. CUANDO EL PATRON LA OFRECE PARA DESTRUIR LA PRESUNCION QUE ESTABLECE EL ARTICULO 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- De la interpretación sistemática de los artículos 776, 777 y 786 de la ley de la materia, se deduce que en el juicio laboral, el demandado está en aptitud de ofrecer la prueba confesional a cargo del trabajador, aun cuando por haber opuesto la excepción de pago, recaiga en él la carga de la prueba en términos del artículo 784, fracciones IX a XIV; pues la falta de comprobación de los conceptos a que se refieren aquellas fracciones, a través de los documentos que tiene obligación de conservar en sus archivos, sí lo origina la presunción a que se refiere el artículo 805 del ordenamiento legal invocado, pero como la misma admite prueba en contrario, es factible que el patrón en ese caso ofrezca la confesional del actor para destruirla".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo Directo 317/96.Ferrocarriles Nacionales de México. 26 de junio de 1996.Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado por Ministerio de Ley, José Mario Machorro Castillo. Secretario: Héctor Enrique Hernández Torres.

Novena Epoca.

Instancia: Tribunales Colegiados de Distrito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: III, mayo de 1996. Tesis: II.1o.C.T. 40 C. página: 582.

"ACTUACIONES JUDICIALES;CARECEN DE EFICACIA PROPROBATORIA, CUANDO REBASAN LOS PRINCIPIOS DE LA LOGICA.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1294 del código de Comercio, las actuaciones Judiciales harán prueba plena, porque los actuarios y ejecutores, están investidos de fe publica y lo asentado por ello, en las diligencias que practican, tendrán similar eficacia, salvo prueba en contrario. Sin embargo, cuando de la actuación judicial resaltan actuaciones que intentan contra la lógica, no deben soslayarse, pues será ante jurídico permitir que una función judicial, regulada por la ley, rebase ese principio y tenga alcances inverosímiles".

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL Y DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo 72/96. Alejandra Canseco García. 20 de febrero directo 1996.Unanimidad de votos .Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: José Fernando García Quiroz.

Amparo Directo 1119/95.Martha Irene Tinajero Estrada.14 de noviembre de 1995.Unanimidad de votos .Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: José Fernando García Quiroz.

Séptima Epoca.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Apéndice de 1995.Tomo:Tomo V, parte SCJN. Tesis: 5.página 5

"ACCIDENTE DE TRABAJO.PRESUNCION LEGAL DE EXISTENCIA DEL.SOLO SE DESVIRTUA CON PRUEBA EN CONTRARIO.- Las lesiones que sufra el trabajador en el desempeño de sus actividades o en el lugar en el que labora, o al trasladarse directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de éste a aquel, crean en su favor la presunción legal de que se trata de un accidente de trabajo a menos que se pruebe lo contrario".

Séptima Epoca:

Amparo Directo 6014/74.Minera San Francisco del Oro, S.A.DE C.V. 4 de junio de 1975. Unanimidad de 4 votos.

Amparo Directo 366/79.Jonathan Díaz Cardenas.18 de abril de 1979. Unanimidad de 4 votos.

Amparo Directo 471/80.Instituto Mexicano del Seguro Social.4 de agosto de 1980.Unanimidad de 4 votos.

Amparo Directo 4886/80.Petroleos Mexicanos.9 de febrero de 1981.5 votos.

Amparo Directo 7182©80.Petroleos Mexicanos. 9 de marzo de 1981.5 votos.

Quinta Epoca.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Apéndice de 1995.TomoV,parte SCJN.Tesis102. página 72.

"CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA.CARGA DE LA PRUEBA. en cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo término en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, esa dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que esta concluyo y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato".

Quinta Epoca:

Amparo Directo 7029/36. Chavero Cándido Coags.9 de junio de 1937. Unanimidad de 4 votos.

Amparo Directo 371/39.Sinclair Pierce Oil.Co.23 de agosto de 1939. Unanimidad de 5 votos.

Tomo LXI, página 58,52.Sinclair Pierce Oil.Co.31 de agosto de 1939. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXI, página 58,52.Sinclair Pierce Oil.Co.13 de septiembre de 1939.Unanimidad de 4 votos.

Amparo Directo 4979/39.Sinclair Pierce Oil,Co.26 de octubre de 1939.5 votos.

Amparo Directo 4560/58.José Mendoza Prado.31 de octubre de 1958. Unanimidad de Cuatro Votos.

Octava Epoca .

Instancia: Cuarta Sala..

Fuente: Apéndice de 1995.Tomo V. Parte SCJN.Tesis:167.Pagina III.

"DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO.ALCANCE DEL ARTICULO 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CUANDO NO LOS PRESENTA.- El artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el patrón no exhiben los documentos que tiene la obligación de conservar, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. Ello quiere decir que a lo único que obliga la ley en caso de incumplimiento al establecer esa presunción, es a que la parte patronal debe aportar al juicio una prueba de mayor eficacia convictiva a fin de poder destruir la presunción, que con su conducta omisa se genera en su contra, pues sostener lo contrario, implicará admitir que bastará la no presentación de los documentos respectivos, para tener plenamente acreditados los hechos a los que se refieren y no como una simple presunción, que es lo que realmente la ley previene, ya que cualquier otro elemento de convicción presentado en contrario, por inútil, tendrá que desecharse o bien carecerá de la eficacia suficiente para desvirtuar la presunción.- Octava Epoca: Contradicción de Tesis 14/89. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de Cuatro Votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.12/91,Gaceta Número 43, página 55;Semanao Judicial de la Federación, Tomo VIII. Julio, página 69.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995.Tomo V, Parte SCJN.Tesis:253. página:165.

"INSPECCION,PRUEBA DE.PROCEDE SU ADMISION PARA DEMOSTRAR HECHOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL TIENE OBLIGACION

LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO.- De los artículos 784,804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la parte patronal tiene determinadas cargas probatorias y la obligación de conservar y exhibir en juicio diversos documentos relacionados con hechos y prestaciones que se generen con la existencia, desarrollo y terminación de la relación laboral. Además, que en caso de controversia sobre alguno de los puntos alegados, si el patrón incumple con dicha obligación, se genera en su contra una sanción, consistente en que se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que al respecto haya alegado el trabajador en su demanda, salvo prueba en contrario. Sin embargo, tal omisión no le impide acreditar los hechos controvertidos relacionados con tales documentos, con algún otro elemento o medio probatorio que la ley de la materia reconoce y admite, en razón de que no se establece en los preceptos invocados, ni en algún otro, la exclusividad de la prueba documental para la demostración de esos hechos, pues la referida sanción no es absoluta, toda vez que no implica que éstos se deban tener por ciertos, sino que existe la posibilidad de desvirtuarlos con otra u otras pruebas, al disponer el citado artículo 805 que la presunción derivada de la no presentación de los documentos, admite prueba en contrario, lo que significa que no únicamente con la documental puede el patrón probar su dicho en cuanto a la controversia que se suscite con relación a los que se derivan de los documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir, sino que la ley le permite demostrar lo procedente con cualquier otra prueba que sea idónea para el fin determinado, verbigracia la inspección, la cual si se ofrece debe admitirse y, por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponde. De lo contrario, se limitará, en perjuicio de la parte oferente, el derecho que tiene de probar en juicio los hechos que alegue en defensa de sus intereses, al no permitírsele desahogar uno de los elementos de prueba que la propia ley de la materia reconoce como válido. En consecuencia, se modifica el criterio sostenido en la jurisprudencia publicada con el número 1730, en la página 27778, Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, cuyo rubro es: "SALARIOS,PRUEBA DE INSPECCION OFRECIDA POR EL PATRON,IMPROCEDENTE PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS".

Octava Epoca:

Contradicción de Tesis 14/89. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de Cuatro Votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.1o/91, Gaceta número 43, página 53; Semanario Judicial de la Federación, Tomo VIII. Julio, página 70.

Octava Epoca.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995.TomoV,Parte SCJN. Tesis 254.página166.

"INSPECCION,PRUEBA DE.SI SE OFRECE RESPECTO DE DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE LA OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. DEBE ADMITIRSE Y OTORGÁRSELE EL VALOR PROBATORIO QUE LE CORRESPONDA.- El artículo 776 de la Ley Federal de Trabajo, establece la regla genérica de que en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba con tal de que no sean contrarios a la moral y al derecho, y enumera, entre otras pruebas admisibles, la documental y la inspección. Por otra parte, el precepto 779 de esa Ley, dispone que la Junta desechará las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o que resulten intrascendentes. Por tanto, como no existe en la referida legislación disposición que prohíba, impida o limite el ofrecimiento y admisión de la prueba de inspección de alguna de las partes en el juicio, a no ser por cualquiera de las causas objetivas que establecen los artículos citados, o por imperfecciones en su ofrecimiento, resulta que la inspección ofrecida por el patrón respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio por disposición de la ley, debe admitirse, en acatamiento a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional y por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponda, ya que ningún precepto establece que en estos casos la inspección admitida carezca de credibilidad; por lo contrario, dicha conclusión violatoria de los artículos 776,840,fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tomar en cuenta las actuaciones que existan en autos, a enumerar las pruebas desahogadas y a dictar el laudo a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre estimación de pruebas; de ahí que el valor probatorio de la inspección lo puede derivar del resultado objetivo de su desahogo pero no la pretendida falta de idoneidad que se le atribuye".

Contradicción de Tesis 14/89. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de Mayo de 1991. Unanimidad de Cuatro Votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.11/91,Gaceta Número 43, página 54;Semanao Judicial de la Federación, Tomo VIII. Julio, página 71.

Séptima Epoca.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente Apéndice de 1995.Tomo V, Parte SCJN. Tesis

269.página 176.

"JUBILACION,ORDEN EN QUE DEBEN CUBRIRSE LOS FONDOS DESTINADOS A LA.CARGA DE LA PRUEBA.

Cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo o en los convenios, se establece que el patrón destinará determinada suma de dinero para el pago de jubilaciones, y que debe respetarse un orden para cubrirse las mismas y se reclama por un trabajador su pago, sobre el cual la empresa se excepciona sosteniendo que la suma destinada para ese fin debe programarse, para no afectar los derechos de otros trabajadores, corresponde a la empresa la prueba de su afirmación, y no al trabajador reclamante el extremo contrario, pues es evidente que los elementos necesarios para justificar la existencia de la preferencia tienen que encontrarse en poder de dicho patrón Séptima Epoca: Amparo Directo 831/59.Ferrocarriles Nacionales de México 23 de Septiembre de 1959. Cinco Votos.

Amparo Directo 5476/73.Ferrocarriles Nacionales de México.19 de Abril de 1974,Unanimidad de Cuatro Votos.

Amparo Directo 1783/74.Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de Agosto de 1974.Unanimidad de Cuatro Votos.

Amparo Directo 6134/78.Ferrocarriles Nacionales de México. 27 de Junio de 1979.Unanimidad de Cuatro Votos.

Amparo Directo 2446/79.Ferrocarriles Nacionales de México. 22 de Octubre de 1979. Cinco Votos.

Octava Epoca.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente Apéndice de 1995.Tomo V, Parte SCJN. Tesis 397.Página 264

"PROPINAS, MONTO DE LAS.FORMAN PARTE DEL SALARIO,POR DISPOSICION DE LA LEY, Y DEBE CONDENARSE A SU PAGO CUANDO SE TENGA POR CONFESO AL PATRON.- Esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación, estima que cuando en una demanda laboral iniciada por un trabajador de aquellos a los que se refiere el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, éste pretende indemnizaciones y afirma que su salario se integra con una cantidad específica por concepto de propinas, mientras que el demandado es omiso en controvertir el monto de aquéllas al contestar la demanda, o bien que se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, la Junta que conozca del asunto debe tener por acreditado ese hecho, conforme a lo establecido en los artículos 784, fracción XII, 873, primer párrafo, 878, fracción IV, y 879, párrafo tercero, todos del ordenamiento legal en cita, y condenar al patrón, tomando como base para la cuantificación correspondiente el salario del trabajador integrado con la cantidad que por concepto de propinas señale, siempre y cuando los hechos y la cantidad que por concepto de propinas se afirmen sean verosímiles, acordes a la naturaleza del servicio prestado, la ubicación e importancia de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes y otras cuestiones análogas, ya que en todo caso, de conformidad con el artículo 841 de la ley Laboral, la Junta válidamente puede apartarse del resultado formal y resolver apreciando los hechos a conciencia, desde luego, fundando y motivando su decisión.

Octava Epoca:

Contradicción de Tesis 21/91. Entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de junio de 1993. Cinco Votos.

Tesis 4a./J.33/93, Gaceta Número 69, Página 18; Volumen ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XII. Septiembre, Página 76.

Séptima Epoca.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 417. Página: 276.

"PRUEBAS DESAHOGADAS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.- Las facultades y obligaciones de las Juntas Federales y Locales de Conciliación señaladas en los artículos 600 y 603 de la Ley Federal del Trabajo de 1970. De acuerdo con estos dispositivos, las Juntas de Conciliación quedaron facultadas para procurar el arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo que se plantean ante las mismas, y que sean de su competencia. Independientemente de lo anterior, están igualmente facultadas para recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón a efecto de remitirla a la Junta de Conciliación y Arbitraje

que corresponda. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 748 del ordenamiento legal invocado, en el caso de presentación de una demanda, la Junta de Conciliación citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas. Si la conciliación no se produce, las partes están facultadas para ofrecer las pruebas que juzguen conveniente, en relación a las acciones y excepciones que las propias partes podrán hacer valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la audiencia de demanda y excepciones a que se refiere el artículo 757. Lo anterior significa que si las partes ofrecen y desahogan pruebas ante la Junta que previno y en relación a hechos y derechos que podrán hacer valer en la audiencia de demanda y excepciones dicho material probatorio, en cuanto se refiere a las acciones y excepciones que se aleguen por las partes al abrirse el período de arbitraje, forman parte de las acciones en el juicio arbitral y deben ser analizadas por la Junta juzgadora, concurran o no los interesados a la audiencia de ofrecimiento de pruebas a que se refiere el artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo, advirtiéndose que su no comparecencia a esta última audiencia origina la pérdida de su derecho a ofrecer nuevas probanzas, así como el de objetar las de su contraparte. Conviene destacar que tratándose del demandado, si éste ofrece pruebas ante la Junta que previno y no concurre a la audiencia de demanda y excepciones al abrirse el período de arbitraje, dichos elementos de convicción no pueden ser tomados en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que la consecuencia de su inasistencia es el tenersele por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y por ello no puede ofrecer pruebas respecto de excepciones que no opuso salvo lo dispuesto por el artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo".

Séptima Época:

Amparo Directo 4607/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 28 de marzo de 1979. Unanimidad de Cuatro Votos.

Amparo Directo 4150/78. Francisco Márquez Segovia. 29 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo Directo 5056/78. Santiago Reyes Ramírez y otros. 28 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo Directo 3483/77. Moisés Machado Rodríguez. 30 de abril de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo Directo 1253/79. Rosendo Jara Alafita. 27 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Séptima Epoca.

Instancia: Cuarta Sala .Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Tesis 427. Página 283.

"RECUENTO. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará, con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que están de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aun a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebra un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría. A la referida, por lo que asista se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que, si otro sindicato no titular reclama para sí la titularidad y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración reclamadas si demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la ley laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren

personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quién, entre los contendientes, es el sindicato que represente a la mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo".

Séptima Epoca:

Amparo Directo 3046/77. Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del D.F. 12 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo Directo 5646/77. Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria, Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para Autos en el Estado de México. 24 de abril de 1978. Cinco votos.

Amparo Directo 5924/77. Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 26 de abril de 1978. Cinco votos.

Amparo Directo 670/78. Sindicato Industrial de Obreros y Empleados "Lic. Alfonso Santos Palomo". 26 de junio de 1978. Cinco votos.

Amparo Directo 409/78. Sindicato Industrial "Mártires de San Angel". 3 de julio de 1978. Cinco votos.

NOTA:

El artículo 462 citado, corresponde al 931 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, reformada en 1980.

Octava Epoca.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 441. Página: 293.

"RENUNCIA VERBAL.LA PRUEBA TESTIMONIAL PUEDE SER EFICAZ PARA ACREDITARLA.- La renuncia de un trabajador a seguir prestando sus servicios, resultante del libre ejercicio de un derecho constitucional, produce la terminación del vínculo contractual laboral. La circunstancia de que dicha renuncia se realice verbalmente, no le resta validez en tanto se pruebe fehacientemente tal decisión y, particularmente, si es apreciada directamente por personas que en ese momento se encuentren presentes. Por ello, en caso de controversia, al negar el trabajador ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, el haber renunciado verbalmente, corresponde al patrón probar lo contrario y así, entre otras, una prueba testimonial fidedigna puede ser eficaz para evidenciar la manifestación oral de la renuncia, siempre que dicha probanza llene las características que le son propias y se desahoguen con justificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectúa dicha renuncia, y se encuentre administrada con otras pruebas".

Octava Epoca:

Contradicción de Tesis 29/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.36/94, Gaceta Número 81, Página 22; Véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV. Septiembre, Página 126.

Octava Epoca.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo: Tomo V, Parte SCJN.

Tesis 550.

Página: 362

"TESTIGOS EN EL JUICIO LABORAL. NO PROCEDEN SU SUBSTITUCIONA

De lo dispuesto por el artículo 718, 813, fracciones II, IV y VI, 815, 818 y 884 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la identificación del testigo en el ofrecimiento de la probanza y la presentación de éste, no de otra persona, en la audiencia de desahogo, es una garantía para que las partes en el proceso conozcan la identidad de quien rendir testimonio y se preparen oportunamente para combatir la eficacia de esta prueba, de al que no debe admitirse la sustitución del testigo designado por el oferente de la prueba, pues de lo contrario se afectarían las posibilidades de defensa de las partes en el juicio distintas de su oferente, por que no les ser útiles las pruebas que, consideraron la identidad de los testigos originalmente propuestos, hubiesen ofrecido en la audiencia de ley, ni el interrogatorio que en el mismo sentido hubieran preparado; a la vez, precisamente por desconocer previamente la identidad de quien va a rendir testimonio, no podrán formular con la anticipación suficiente el pliego de repreguntas ni allegar los datos para tacharlo, poniendo énfasis en los aspectos que revelarán su falta de idoneidad, su conocimiento parcial, indirecto o impreciso de los hechos, ni recabar las pruebas conducentes para acreditar sus demás objeciones al declarante cuando éste se niegue a reconocer el motivo de tacha o cuando ella derive de una calidad distinta".

Octava Epoca:

Contradicción de Tesis 68/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo del Décimo Primer Circuito y del Décimo Segundo Circuito, por una parte y por otra los Tribunales Colegiados Segundo del Sexto Circuito y del Noveno Circuito. 6 de Abril de 1992. Cinco Votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.5/92, Gaceta Número 53, Página 19; Véase Ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX. Mayo, Página 123.

Octava Epoca.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte TCC. Tesis 662. Página 446. "DEMANDA,

EFFECTOS DE LA NO CONTESTACION EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA. Términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo si la demandada no ocurre a la

audiencia de conciliación, demanda y excepciones se debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; pero si el patrón no contesta en su oportunidad la demanda, no obstante haber comparecido a la audiencia de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de la Ley de referencia, se le deben tener por admitidos los hechos por no haber suscitado controversia alguna respecto de ellos, sin que pueda admitirse prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba".

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo en Revisión 185/87. Mónico Hernández Sánchez y otros. 24 de septiembre de 1987. Unanimidad de Votos.

Amparo en Revisión 866/87. Domingo Linco Farías. 4 de febrero de 1988. Unanimidad de Votos.

Amparo en Revisión 896/87. Ricardo Braojos Grajales y otros. 25 de marzo de 1988. Unanimidad de Votos.

Amparo en Revisión 431/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 31 de mayo de 1990. Unanimidad de Votos.

Queja 59/93. Ferrocarriles Nacionales de México. 10 de Abril de 1993. Unanimidad de Votos.

NOTA:

Tesis I.1o.T. J/53, Gaceta Número 66, Página 28. Véase Ejecutoria en el Semanario

Octava Epoca.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte TCC. Tesis 674. Página 454

"DESCANSO OBLIGATORIO, DIAS DE, Y FESTIVOS. CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLOS LABORADO.- Cuando el trabajador demanda que se incremente su antigüedad con los Días festivos y de descanso obligatorio en los que afirma labora, y el correspondiente aumento de su pensión jubilatoria es necesario que precise aquéllos concretamente, puesto que en caso contrario resulta oscura su demanda y queda el demandado en estado de indefensión Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte TCC. Tesis 674. Página 454

"DESCANSO OBLIGATORIO, DIAS DE, Y FESTIVOS. CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLOS LABORADO.- Cuando el trabajador demanda que se incremente su antigüedad con los días festivos y de descanso obligatorio en los que afirma labora; y el correspondiente aumento de su pensión jubilatoria es necesario que precise aquellos concretamente, puesto que en caso contrario resulta oscura su demanda y queda el demandado en estado de indefenso- TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo Directo 413/87. Andrés Quirós Rivas. 4 de febrero de 1988.

Unanimidad de votos.

Amparo Directo 553/87. Alfonso Ramírez Morales, 8 de junio de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 554/87. Oscar Martínez Morales. 9 de junio de 1988. Unanimidad de

votos.

Amparo Directo 544/87. Gilberto Rodríguez Chacón. 11 de agosto de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 211/88. Pedro Reyes Martínez. 13 de octubre de 1988. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis XIX.J/3, Gaceta número 10012, " Página 187; Semanario Judicial de la Federación, Tomo II, Segunda Parte. Página 656.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte TCC. Tesis 693. Página 467

"DESPIDO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.- El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios vencidos, tiene en su favor la presunción de la certeza del despido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, como es el de un mes (ahora dos en la Ley actual) que la Ley establece para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador deja de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción su falta de trabajo puede corroborarse la existencia del despido".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo Directo 343/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. 3 de Septiembre de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 343/92. Sigma Confesiones, S.A. de C.V. y otros. 17 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 22/93. Ayuntamiento Constitucional de Yauquemecan, Tlaxcala. 11 de febrero de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 348/93. Cipriano Pozos Huerta. 27 de agosto de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 410/93. Miguel Serrano Castillo y otros. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos.

Tesis VI.2o.J/312, Gaceta Número 80, Página 80; Véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV. Agosto, Página 376.

Amparo Directo 216/92. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 14 de julio de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 37/93. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 17 de febrero de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 138/93. Mexicana de Cananea, S.A. de C.V. 1o. de abril de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 255/93.Mexicana de Cananea, S.A .de C.V. 16 de junio de 1993.
Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis V.2o.J/73,Gaceta Número 68, Página 75; Véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XII .Agosto, Página 179.

Octava Epoca:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte TCC. Tesis 760.Página 520.

"INSPECCION. SU ADMISION SIN PREJUZGAR ACERCA DE LA EXISTENCIA DE DOCUMENTOS U OBJETOS MATERIA DE LA, NO CONTRAVIENE LAS REGLAS GENERALES Y ESPECIALES QUE EN MATERIA DE PRUEBAS PREVE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.La admisión de la prueba de inspección "sin prejuzgar " acerca de la existencia de documentos u objetos que el patrón, por regla general, debe poner a la vista del actuario comisionando, procede siempre y cuando así lo manifiesta ante la Junta durante el procedimiento, pues de no hacerlo, se hará acreedor a la sanción procesal contenida en el artículo 828, de la ley en consulta de tener por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden acreditar con ese medio de convicción, sin que ello implique contravención a las reglas generales y especiales que en materia de pruebas establece la Ley Federal del Trabajo, pues aun cuando expresamente no lo disponen así, ello justifica, porque de lo contrario, se arrojará al patrón la carga de demostrar hechos negativos, para desvirtuar esa presunción. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo Directo 2770/93. Genaro García Campuzano.28 de abril de 1993.Unanimidad de votos.

Amparo Directo 6939/93. Marcos Villagrán Montiel.6 de octubre de 1993.Unanimidad de votos.

Amparo Directo 9379/93. Guillermo Garrido Espinoza y otro.25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 2109/94. Daniel Benavides Anguiano.27 de abril de 1994.Unanimidad de votos.

Amparo Directo 3679/94. Ferrocarriles Nacionales de México.27 de abril de 1994.Unanimidad de votos.

Tesis I.90T.J/4, Gaceta número 78, página 43; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII.- junio, página 459.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte TCC. Tesis 783.Página 537

"LAUDO CONDENATORIO, PROCEDE CUANDO LA JUNTA TIENE AL PATRON CONTESTANDO LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, SIN EXISTIR PRUEBA EN CONTRARIO.- Si en autos aparece que el patrón a pesar de haber sido

emplazado a juicio, no comparece a defender sus derechos y que por tal motivo la Junta responsable en los acuerdos correspondientes, lo tiene contestando en sentido afirmativo la demanda propuesta en su contra, y por perdidos sus derechos para ofrecer pruebas, lo correcto es condenar a dicho patrón al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el trabajador peticionario del amparo; máxime si éste justifica la relación laboral que lo unía con aquél y de los propios autos, no se advierte prueba alguna que despedido injustificadamente del trabajo".

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo Directo 143/88. Filadelfa García Vazquez.21 de abril de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 163/88. Agustín Reyes García y otro.4 de mayo de 1988.Unanimidad de votos.

Amparo Directo 429/91. Pedro Bautista Cuellar.31 de octubre de 1991.Unanimidad de votos.

Amparo Directo 224/91. Adelaido López Hernández.11 de diciembre de 1991.Unanimidad de votos.

132, Página 90, de la primera parte del mismo.

Octava Epoca:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo V, Parte TCC. Tesis 852.Página 589

"PRUEBA CONFESIONAL, DEBE ADMITIRSE CUANDO AL ABSOLVENTE SE

LE IMPUTAN HECHOS PROPIOS.- Si el quejoso ofreció la prueba confesional a cargo del director general de la empresa demandada, y la responsable estimó que resultaba inútil y ocioso su desahogo porque de los hechos narrados en la demanda no se desprende a que se le atribuyó hecho alguno, también es cierto que en la etapa de arbitraje el apoderado del actor expuso que el referido director intervino en el despido del trabajador. Por consiguientes inconcluso que a la persona a cuyo cargo se ofreció la confesional el actor la imputó hechos propios y, de ahí que, es procedente la admisión de la aludida probanza, debido a que con ella se pretenda demostrar las causas que motivaron el conflicto”.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo Directo 60/90. Gerardo Alonso Moreno. 4 de abril de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 219/90. Carmelita Cura Pineda. 4 de julio de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 419/92. Nicolás Rodríguez. 26 de agosto de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 620/92. José Puente Garza. 13 de enero de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 295/93, Víctor de la Fuente Barajas. 16 de junio de 1993. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis IV.3o.J/31, Gaceta Número 73, Página 71; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII. Enero, Página 110.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte TCC. Tesis 854. Página 591

"PRUEBA NO DESAHOGADA.VIOLACION PROCESAL CONSENTIDA- Si la autoridad cierra la instrucción del procedimiento no obstante de que existen pruebas pendientes de desahogo, la violación procesal se convalida por el hecho de que al darse vista con el cierre de la instrucción, la parte oferente de la prueba no insista en el desahogo de la misma y, por el contrario, formule alegatos".

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo Directo 6053/89. Instituto Politécnico Nacional. 27 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 7303/89. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 31 de octubre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 7643/89. Instituto Mexicano del Seguro Social. 22 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 8503/89. Universidad Nacional Autónoma de México. 10 de Enero de

1990. Unanimidad de votos.

Amparo Directo 8543/89. Campaña de Luz y Fuerza del Centro, Sociedad Anónima (en liquidación). 17 de enero de 1990. Unanimidad de votos.

NOTA: Tesis I.3o.t.J/18, Gaceta Número 26, Página 57; Semanario Judicial de la Federación, Tomo V, Segunda Parte. Página 710. Véase la Tesis 406, Página 270, de la primera parte del tomo en Materia del Trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 5

Página: 5

ACCIDENTE DE TRABAJO, PRESUNCION LEGAL DE EXISTENCIA DEL SOLO SE DESVIRTUA CON PRUEBA EN CONTRARIO. Las lesiones que sufra el trabajador en el desempeño de sus actividades o en el lugar en el que labora, o al trasladarse directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de éste a aquél, crean en su favor la presunción legal de que se trata de un accidente de trabajo a menos que se pruebe lo contrario.

Séptima Epoca:

Amparo directo 6014/74. Minera San Francisco del Oro, S. A. de C. V. 4 de junio de 1975. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 366/79. Jonathan Díaz Cárdenas. 18 de abril de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 471/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. 4 de agosto de 1980. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4886/80. Petróleos Mexicanos. 9 de febrero de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 7182/80. Petróleos Mexicanos. 9 de marzo de 1981. Cinco votos.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 102

Página: 72

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA. Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del

contrato.

Quinta Epoca:

Amparo directo 7029/36. Chavero Cándido y coags. 9 de junio de 1937. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 371/39. Sinclair Pierce Oil, Co. 23 de agosto de 1939. Cinco votos.

Tomo LXI, p g. 5852. Sinclair Pierce Oil Co. 31 de agosto de 1939. Unanimidad de cuatro votos.

Tomo LXI, p g. 5852. Sinclair Pierce Oil Co. 13 de septiembre de 1939. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4979/39. Sinclair Pierce Oil, Co. 26 de octubre de 1939. Cinco votos.

NOTA:

En el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1954, aparece como: "CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA".

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 148

Página: 100

DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL. El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, tiene en su favor la presunción de la certeza del despido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, como es el de un mes (ahora dos en la ley actual) que la ley establece para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido.

Sexta Epoca:

Amparo directo 4517/56. Telas Oxford, S. A. 24 de enero de 1958. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4441/57. Francisco Forastieri. 20 de febrero de 1958. Cinco votos.

Amparo directo 5762/56. María Barbara Montaña de Courtney. 6 de marzo de 1958. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1088/58. Emma Cortés. 31 de octubre de 1958. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4560/58. José, Mendoza Prado. 31 de octubre de 1958. Unanimidad de cuatro votos.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 167

Pagina: 111

DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. ALCANCE DEL ARTICULO 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO NO LOS PRESENTA. El artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el patrón no exhibe los documentos que tiene la obligación de conservar, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. Ello quiere decir que a lo único que obliga la ley en caso de incumplimiento al establecer esa presunción, es a que la parte patronal debe aportar al juicio una prueba de mayor eficacia convictiva a fin de poder destruir la presunción que con su conducta omisa se generó en su contra, pues sostener lo contrario, implicaría admitir que bastaría la no presentación de los documentos respectivos, para tener plenamente acreditados los hechos a los que se refieren y no como una simple presunción, que es lo que realmente la ley prevé ya que cualquier otro elemento de convicción presentado en contrario, por inútil, tendría que desecharse o bien carecería de la eficacia suficiente para desvirtuar la presunción.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 14/89. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.12/91, Gaceta número 43, p g. 55; Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII- Julio, p g. 69.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 253

Pagina: 165

INSPECCION, PRUEBA DE. PROCEDE SU ADMISION PARA DEMOSTRAR HECHOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. De los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la parte patronal tiene determinadas cargas probatorias y la obligación de conservar y exhibir en juicio diversos documentos relacionados con hechos y prestaciones que se generan con la existencia, desarrollo y terminación de la relación laboral. Además, que en caso de controversia sobre alguno de los puntos alegados, si el patrón incumple con dicha obligación, se genera en su contra una sanción, consistente en que se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que al respecto haya alegado el trabajador en su demanda, salvo prueba en contrario. Sin embargo, tal omisión no le impide acreditar los hechos controvertidos relacionados con tales documentos, con algún otro elemento o medio probatorio que la ley de la materia reconoce y admite, en razón de que no se establece en los preceptos invocados, ni en algún otro, la exclusividad de la prueba documental para la demostración de esos hechos, pues la referida sanción no es absoluta, toda vez que no implica que ,estos se deban tener por ciertos, sino que existe la posibilidad de desvirtuarlos con otra u otras pruebas, al disponer el citado artículo 805 que la presunción derivada de la no presentación de los documentos, admite prueba en contrario, lo que significa que no únicamente con la documental puede el patrón probar su dicho en cuanto a la controversia que se suscite con relación a los que se derivan de los documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir, sino que la ley le permite demostrar lo procedente con cualquier otra prueba que sea idónea para el fin determinado, verbigracia la inspección, la cual si se ofrece debe admitirse y, por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponde. De lo contrario, se limitara, en perjuicio de la parte oferente, el derecho que tiene de probar en juicio los hechos que alegue en defensa de sus intereses, al no permitírsele desahogar uno de los elementos de prueba que la propia ley de la materia reconoce como valido. En consecuencia, se modifica el criterio sostenido en la jurisprudencia publicada con el número 1730, en la pagina 2778, Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, cuyo rubro es: "SALARIOS, PRUEBA DE INSPECCION OFRECIDA POR EL

PATRON, IMPROCEDENTE PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS".

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 14/89. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.10/91, Gaceta número 43, p g. 53; Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII- Julio, p g. 70.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 254

Pagina: 166

INSPECCION, PRUEBA DE. SI SE OFRECE RESPECTO DE DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE LA OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, DEBE ADMITIRSE Y OTORGÁRSELE EL VALOR PROBATORIO QUE LE CORRESPONDA. El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, establece la regla gen,rica de que en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba con tal de que no sean contrarios a la moral y al derecho, y enumera, entre otras pruebas admisibles, la documental y la inspección. Por otra parte, el precepto 779 de esa ley, dispone que la Junta desechar las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o que resulten intrascendentes. Por tanto, como no existe en la referida legislación disposición que prohíba, impida o limite el ofrecimiento y admisión de la prueba de inspección de alguna de las partes en el juicio, a no

ser por cualquiera de las causas objetivas que establecen los artículos citados, o por imperfecciones en su ofrecimiento, resulta que la inspección ofrecida por el patrón respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio por disposición de la ley, debe admitirse, en acatamiento a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional y por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponda, ya que ningún precepto establece que en estos casos la inspección admitida carezca de credibilidad; por lo contrario, dicha conclusión sería violatoria de los artículos 776, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tomar en cuenta las actuaciones que existan en autos, a enumerar las pruebas desahogadas y a dictar el laudo a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a formalismos sobre estimación de pruebas; de ahí que el valor probatorio de la inspección sólo puede derivar del resultado objetivo de su desahogo pero no la pretendida falta de idoneidad que se le atribuye.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 14/89. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.11/91, Gaceta número 43, p g. 54; Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII- Julio, p g. 71.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 269

Pagina: 176

JUBILACION, ORDEN EN QUE DEBEN CUBRIRSE LOS FONDOS DESTINADOS A LA CARGA DE LA PRUEBA. Cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo o en los convenios, se establece que el patrón destinar determinada suma de dinero para el pago de jubilaciones, y que debe respetarse un orden para cubrirse las mismas y se reclama por un trabajador su pago, sobre el cual la empresa se excepciona sosteniendo que la suma destinada para ese fin debe programarse, para no afectar los derechos de otros trabajadores, corresponde a la empresa la prueba de su afirmación, y no al trabajador reclamante el extremo contrario, pues es evidente que los elementos necesarios para justificar la existencia de la preferencia tienen que encontrarse en poder de dicho patrón.

Séptima Epoca:

Amparo directo 831/59. Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de septiembre de 1959. Cinco votos.

Amparo directo 5476/73. Ferrocarriles Nacionales de México. 19 de abril de 1974. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1783/74. Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de agosto de 1974. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6134/78. Ferrocarriles Nacionales de México. 27 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2446/79. Ferrocarriles Nacionales de México. 22 de octubre de 1979. Cinco votos.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 397

Página: 264

PROPINAS, MONTO DE LAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO, POR DISPOSICION DE LA LEY, Y DEBE CONDENARSE A SU PAGO CUANDO SE TENGA POR CONFESO AL PATRON. Esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima que cuando en una demanda laboral iniciada por un trabajador de aquellos a los que se refiere el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, éste pretende indemnizaciones y afirma que su salario se integra con una cantidad específica por concepto de propinas, mientras que el demandado es omiso en controvertir el monto de aquellas al contestar la demanda, o bien que se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, la Junta que conozca del asunto debe tener por acreditado ese hecho, conforme a lo establecido en los artículos 784, fracción XII, 873, primer párrafo, 878, fracción IV, y 879, párrafo tercero, todos del ordenamiento legal en cita, y condenar al patrón, tomando como base para la cuantificación correspondiente el salario del trabajador integrado con la cantidad que por concepto de propinas señale, siempre y cuando los hechos y la cantidad que por concepto de propinas se afirmen sean verosímiles, acordes a la naturaleza del servicio prestado, la ubicación e importancia de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes y otras cuestiones análogas, ya que en todo caso, de conformidad con el artículo 841 de la ley laboral, la Junta validamente puede apartarse del resultado formal y resolver apreciando los hechos a conciencia, desde luego, fundando y motivando su decisión.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 21/91. Entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de junio de 1993. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.33/93, Gaceta número 69, p g. 18; v,ase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII- Septiembre, p g. 76.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 417

Pagina: 276

PRUEBAS DESAHOGADAS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION. Las facultades y obligaciones de las Juntas Federales y Locales de Conciliación están señaladas en los artículos 600 y 603 de la Ley Federal del Trabajo de 1970. De acuerdo con estos dispositivos, las Juntas de Conciliación quedaron facultadas para procurar el arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo que se plantean ante las mismas, y que sean de su competencia. Independientemente de lo anterior, están igualmente facultadas para recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón a efecto de remitirla a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 748 del ordenamiento legal invocado, en el caso de presentación de una demanda, la Junta de Conciliación cita a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas. Si la conciliación no se produce, las partes están facultadas para ofrecer las pruebas que juzguen conveniente, en relación a las acciones y excepciones que las propias partes podrán hacer valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la audiencia de demanda y excepciones a que se refiere el artículo 757. Lo anterior significa que si las partes ofrecen y desahogan pruebas ante la Junta que previno y en relación a hechos y derechos que podrán hacer valer en la audiencia de demanda y excepciones, dicho material probatorio, en cuanto se refiere a las acciones y excepciones que se aleguen por las partes al abrirse el periodo de arbitraje, forman parte de las acciones en el juicio arbitral y deben ser analizadas por la Junta juzgadora, concurran o no los interesados a la audiencia de ofrecimiento de pruebas a que se refiere el artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo, advirtiéndose que su no comparecencia a esta última audiencia origina la pérdida de su derecho a ofrecer nuevas probanzas, así como el de objetar las de su contraparte. Conviene destacar que tratándose del demandado, si éste ofrece pruebas ante la Junta que previno y no concurre a la audiencia de demanda y excepciones al abrirse el periodo de arbitraje, dichos elementos de convicción no pueden ser tomados en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que la consecuencia de su inasistencia es el tenersele por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y por ello no puede ofrecer pruebas respecto de excepciones que no opuso, salvo lo dispuesto por el artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo.

Séptima Epoca:

Amparo directo 4607/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 28 de marzo de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4150/78. Francisco Marqués Segovia. 28 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 5056/78. Santiago Reyes Ramírez y otros. 28 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3483/77. Moisés Machado Rodríguez. 30 de abril de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1253/79. Rosendo Jara Alafita. 27 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 427

Pagina: 283

RECUESTO. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa

existen varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo de celebrará, con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que estén de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aun a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que, si otro sindicato no titular reclama para sí la titularidad y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración reclamadas si demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la ley laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quién, entre los contendientes, es el sindicato que represente a la mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

Séptima Época:

Amparo directo 3046/77. Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del D. F. 12 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5646/77. Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de

Maquinaria, Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para Autos en el Estado de México. 24 de abril de 1978. Cinco votos.

Amparo directo 5924/77. Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 26 de abril de 1978. Cinco votos.

Amparo directo 670/78. Sindicato Industrial de Obreros y Empleados "Lic. Alfonso Santos Palomo". 26 de junio de 1978. Cinco votos.

Amparo directo 409/78. Sindicato Industrial "Mártires de San Angel". 3 de julio de 1978. Cinco votos.

NOTA:

El artículo 462 citado, corresponde al 931 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, reformada en 1980.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 441

Pagina: 293

RENUNCIA VERBAL. LA PRUEBA TESTIMONIAL PUEDE SER EFICAZ PARA ACREDITARLA. La renuncia de un trabajador a seguir prestando sus servicios, resultante del libre ejercicio de un derecho constitucional, produce la terminación del vínculo contractual laboral. La circunstancia de que dicha renuncia se realice verbalmente, no le resta validez en tanto se pruebe fehacientemente tal decisión y, particularmente, si es apreciada directamente

por personas que en ese momento se encuentren presentes. Por ello, en caso de controversia, al negar el trabajador ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, el haber renunciado verbalmente, corresponde al patrón probar lo contrario y así, entre otras, una prueba testimonial fidedigna puede ser eficaz para evidenciar la manifestación oral de la renuncia, siempre que dicha probanza llene las características que le son propias y se desahogue con justificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó dicha renuncia, y se encuentre administrada con otras pruebas.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 20/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.36/94, Gaceta número 81, p g. 22; v,ase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIV- Septiembre, p g. 126.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 550

Pagina: 362

TESTIGOS EN EL JUICIO LABORAL. NO PROCEDE SU SUBSTITUCION. De lo dispuesto por el artículo 718, 813, fracciones II, IV y VI, 815, 818 y 884 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la identificación del testigo en el ofrecimiento de la probanza y la presentación de éste, no de otra persona, en la audiencia de desahogo, es una garantía para que

las partes en el proceso conozcan la identidad de quien rendir testimonio y se preparen oportunamente para combatir la eficacia de esta prueba, de allí que no debe admitirse la substitución del testigo designado por el oferente de la prueba, pues de lo contrario se afectarían las posibilidades de defensa de las partes en el juicio distintas de su oferente, por que no les serían útiles las pruebas que, considerando la identidad de los testigos originalmente propuestos, hubiesen ofrecido en la audiencia de ley, ni el interrogatorio que en el mismo sentido hubieran preparado; a la vez, precisamente por desconocer previamente la identidad de quien va a rendir testimonio, no podrían formular con la anticipación suficiente el pliego de repreguntas ni allegar los datos para tacharlo, poniendo énfasis en los aspectos que revelarían su falta de idoneidad, su conocimiento parcial, indirecto o impreciso de los hechos, ni recabar las pruebas conducentes para acreditar sus demás objeciones al declarante cuando éste se niegue a reconocer el motivo de tacha o cuando ella derive de una calidad distinta.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 68/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo del Décimo Primer Circuito y del Décimo Segundo Circuito, por una parte y por otra los Tribunales Colegiados segundo del Sexto Circuito y del Noveno Circuito. 6 de abril de 1992. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.5/92, Gaceta número 53, p g. 19; v,ase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo IX- Mayo, p g. 123.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 662

Pagina: 446

DEMANDA, EFECTOS DE LA NO CONTESTACION EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA. En términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo si la demandada no ocurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; pero si el patrón no contesta en su oportunidad la demanda, no obstante haber comparecido a la audiencia de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de la Ley de referencia, se le deben tener por admitidos los hechos por no haber suscitado controversia alguna respecto de ellos, sin que pueda admitirse prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo en revisión 185/87. Mónico Hernandez Sánchez y otros. 24 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos.

Amparo en revisión 866/87. Domingo Lince Farías. 4 de febrero de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo en revisión 896/87. Ricardo Braojos Grajales y otros. 25 de marzo de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo en revisión 431/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 31 de mayo de 1990. Unanimidad de votos.

Queja 59/93. Ferrocarriles Nacionales de México. 1o. de abril de 1993. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.1o.T.J/53, Gaceta número 66, p g. 28; v,ase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XI- Junio, p g. 145.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 674

Pagina: 454

DESCANSO OBLIGATORIO, DIAS DE, Y FESTIVOS. CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLOS LABORADO. Cuando el trabajador demanda que se incremente su antigüedad con los días festivos y de descanso obligatorio en los que afirma laboré, y el correspondiente aumento de su pensión jubilatoria es necesario que precise aquéllos concretamente, puesto que en caso contrario resulta oscura su demanda y queda el demandado en estado de indefensión.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 413/87. Andrés Quirós Rivas. 4 de febrero de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 553/87. Alfonso Ramírez Morales. 9 de junio de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 554/87. Oscar Martínez Morales. 9 de junio de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 544/87. Gilberto Rodríguez Chacón. 11 de agosto de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 211/88. Pedro Reyes Martínez. 13 de octubre de 1988. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis XIX.J/3, Gaceta número 10-12, p g. 187; Semanario Judicial de la Federación, tomo II, Segunda Parte-2, p g. 656.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 693

Pagina: 467

DESPIDO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios vencidos, tiene en su favor la presunción de la certeza del despido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, como es el de un mes (ahora dos en la Ley actual) que la Ley establece para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la

fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 343/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. 3 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo directo 343/92. Sigma Confecciones, S. A. de C. V. y otros. 17 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 22/93. Ayuntamiento Constitucional de Yauhquemecan, Tlaxcala. 11 de febrero de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 348/93. Cipriano Pozos Huerta. 27 de agosto de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 410/93. Miguel Serrano Castillo y otros. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis VI.2o.J/312, Gaceta número 80, p g. 80; v,ase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIV- Agosto, p g. 376.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 715

Página: 483

ENFERMEDADES PROFESIONALES. RELACION CAUSA A EFECTO ENTRE LA ENFERMEDAD SUFRIDA Y EL TRABAJO DESARROLLADO. Resultando ser que la enfermedad profesional denominada silicosis, prevista por el artículo 513, fracción 19, de la Ley Federal del Trabajo, se produce en trabajadores y obreros que prestan sus servicios en empresas o compañías que los exponen constantemente a la inhalación de polvos de sílice al desarrollar actividades propias de las industrias y minas entre otras, tal como sucede en la especie que la empresa quejosa se dedica a la actividad minera; es incuestionable por lo tanto que dicha enfermedad es resultado del desempeño del trabajo dentro de la empresa quejosa, sin que resulte necesario que el trabajador tenga la obligación de probar la relación causa a efecto entre la referida enfermedad y su trabajo. Lo anterior teniendo en consideración, que el artículo 476 del ordenamiento legal en cita, establece una presunción que no admite prueba en contrario; ya que si un trabajador sufre una de las enfermedades enunciadas en la tabla que prevé, el artículo 513 y su trabajo se relaciona con las actividades o industrias que señala, no ser necesario acreditar la relación causa a efecto; sin que sea óbice a lo anterior, que los trabajadores presten sus servicios en el interior o exterior de la mina, toda vez que la fracción XIX del citado artículo 513, no hace distinción alguna, respecto a que los obreros presten sus servicios en el interior de la mina, o trabajen a cielo abierto.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 218/92. Mexicana de Cananea, S. A. de C. V. 11 de junio de 1992.
Unanimidad de votos.

Amparo directo 216/92. Mexicana de Cananea, S. A. de C. V. 14 de julio de 1992.
Unanimidad de votos.

Amparo directo 37/93. Mexicana de Cananea, S. A. de C. V. 17 de febrero de 1993.
Unanimidad de votos.

Amparo directo 138/93. Mexicana de Cananea, S. A. de C. V. 1o. de abril de 1993.
Unanimidad de votos.

Amparo directo 255/93. Mexicana de Cananea, S. A. de C. V. 16 de junio de 1993.
Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis V.2o.J/73, Gaceta número 68, p g. 75; v,ase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII- Agosto, p g. 179.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 760

Pagina: 520

INSPECCION. SU ADMISION SIN PREJUZGAR ACERCA DE LA EXISTENCIA DE DOCUMENTOS U OBJETOS MATERIA DE LA, NO CONTRAVIENE LAS REGLAS GENERALES Y ESPECIALES QUE EN MATERIA DE PRUEBAS PREVE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La admisión de la prueba de inspección "sin prejuzgar" acerca de la existencia de documentos u objetos que el patrón, por regla general, debe poner a la vista del actuario comisionado, procede siempre y cuando así lo manifieste ante la Junta durante el procedimiento, pues de no hacerlo, se hará acreedor a la sanción procesal contenida en el artículo 828, de la ley en consulta de tener por presuntivamente ciertos los hechos que se

pretenden acreditar con ese medio de convicción, sin que ello implique contravención a las reglas generales y especiales que en materia de pruebas establece la Ley Federal del Trabajo, pues aun cuando expresamente no lo disponen así, ello se justifica, porque de lo contrario, se arrojaría al patrón la carga de demostrar hechos negativos, para desvirtuar esa presunción.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 2770/93. Genaro García Campuzano. 28 de abril de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 6939/93. Marcos Villagrán Montiel. 6 de octubre de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 9379/93. Guillermo Garrido Espinoza y otro. 25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 2109/94. Daniel Benavides Anguiano. 27 de abril de 1994. Unanimidad de votos.

Amparo directo 3679/94. Ferrocarriles Nacionales de México. 27 de abril de 1994. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.9o.T.J/4, Gaceta número 78, p g. 43; v,ase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII- Junio, p g. 459.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 783

Pagina: 537

LAUDO CONDENATORIO, PROCEDE CUANDO LA JUNTA TIENE AL PATRON CONTESTANDO LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, SIN EXISTIR PRUEBA EN CONTRARIO. Si en autos aparece que el patrón a pesar de haber sido emplazado a juicio, no comparece a defender sus derechos y que por tal motivo la Junta responsable en los acuerdos correspondientes, lo tiene contestando en sentido afirmativo la demanda propuesta en su contra, y por perdidos sus derechos para ofrecer pruebas, lo correcto es condenar a dicho patrón al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el trabajador peticionario del amparo; máxime si éste justificó la relación laboral que lo unía con aquél y de los propios autos, no se advierte prueba alguna que desvirtúe la afirmación del quejoso en el sentido de haber sido despedido injustificadamente del trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 143/88. Filadelfa García Vázquez. 21 de abril de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 163/88. Agustín Reyes García y otro. 4 de mayo de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 429/91. Pedro Bautista Cuellar. 31 de octubre de 1991. Unanimidad de

votos.

Amparo directo 224/91. Adelaido López Hernández. 11 de diciembre de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo directo 190/92. Poldi, S. A. de C. V. 14 de mayo de 1992. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis VI.3o.J/31, Gaceta número 56, p g. 63; v,ase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X- Agosto, p g. 409.

Véase la tesis sostenida por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, número 661, pagina 445, de la segunda parte del tomo en materia del trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995 y la tesis 132, pagina 90, de la primera parte del mismo.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 852

Pagina: 589

PRUEBA CONFESIONAL, DEBE ADMITIRSE CUANDO AL ABSOLVENTE SE LE IMPUTAN HECHOS PROPIOS. Si el quejoso ofreció la prueba confesional a cargo del

director general de la empresa demandada, y la responsable estimó que resultaba inútil y ocioso su desahogo porque de los hechos narrados en la demanda no se desprendía que se le atribuyera algún evento, tal razonamiento es contrario a derecho, pues si bien es cierto que en el escrito de demanda no se le atribuyó hecho alguno, también es cierto que en la etapa de arbitraje el apoderado del actor expuso que el referido director intervino en el despido del trabajador. Por consiguiente, es inconcuso que a la persona a cuyo cargo se ofreció la confesional el actor le imputó hechos propios y, de ahí que, es procedente la admisión de la aludida probanza, debido a que con ella se pretendía demostrar las causas que motivaron el conflicto.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 60/90. Gerardo Alonso Moreno. 4 de abril de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 219/90. Carmelita Cura Pineda. 4 de julio de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 419/92. Nicolás Muñoz Rodríguez. 26 de agosto de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 620/92. José, Ricardo Puente Garza. 13 de enero de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 295/93. Víctor de la Fuente Barajas. 16 de junio de 1993. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis IV.3o.J/31, Gaceta número 73, p g. 71; v,ase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII- Enero, p g. 110.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 854

Pagina: 591

PRUEBA NO DESAHOGADA. VIOLACION PROCESAL CONSENTIDA. Si la autoridad cierra la instrucción del procedimiento no obstante de que existen pruebas pendientes de desahogo, la violación procesal se convalida por el hecho de que al darse vista con el cierre de la instrucción, la parte oferente de la prueba no insista en el desahogo de la misma y, por el contrario, formule alegatos.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 6053/89. Instituto Politécnico Nacional. 27 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 7303/89. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 31 de octubre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 7643/89. Instituto Mexicano del Seguro Social. 22 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 8503/89. Universidad Nacional Autónoma de México. 10 de enero de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 8543/89. Compañía de Luz y Fuerza del Centro, Sociedad Anónima (en liquidación). 17 de enero de 1990. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.3o.T.J/18, Gaceta número 26, p g. 57; Semanario Judicial de la Federación, tomo V, Segunda Parte-2, p g. 710.

V,ase la tesis 406, pagina 270, de la primera parte del tomo en materia del trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 870

Pagina: 602

PRUEBA TESTIMONIAL, LAS JUNTAS CARECEN DE FACULTADES PARA HACER EL APERCIBIMIENTO DE DESERCIÓN POR FALTA DE IDENTIFICACIÓN DE LOS TESTIGOS AL ADMITIR LA. La Ley Federal del Trabajo no contiene disposición

alguna que faculte a las Juntas para que al admitir la prueba testimonial aperecieran con declarar la deserción de la misma, si los testigos no se identifican en el momento en que se desahogue, ni para declarar la deserción de la prueba por ese motivo; por el contrario, el artículo 815, fracción II, de la citada Ley prevé: "El testigo deber identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no pueden hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le conceder tres días para ello;". Por tal razón, tanto el aperecimiento que dicte la Junta en el sentido de declarar la deserción de la prueba si los testigos no se identifican en el momento de la audiencia, como la propia declaratoria de deserción de la prueba testimonial por no haberse cumplido tal requerimiento son determinaciones que se apartan de lo dispuesto por el citado artículo 815, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que viola las leyes del procedimiento en términos de lo dispuesto por el artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo y, en consecuencia, las garantías individuales.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 44/88. Isidro Vázquez García y otros. 19 de febrero de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1446/88. José, Cruz Zavala Perianza. 6 de mayo de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 8946/88. María de la Luz Pineda Pérez. 7 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 9496/88. José, Luis Ruiz Martínez. 23 de enero de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 4316/89. Emilio Suárez Suárez. 31 de octubre de 1989. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.6o.T.J/9, Gaceta número 44, p g. 37; Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII- Agosto, p g. 131.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 886

Pagina: 613

PRUEBAS, SU ADMISION NO SOLO ESTA SUJETA A QUE NO SEA CONTRA LA MORAL NI AL DERECHO, SINO A QUE SEA IDONEA PARA JUSTIFICAR ALGUN HECHO. El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, señala que son admisibles todos los medios de prueba y, por ende, la prueba confesional es un medio probatorio susceptible de ser admitido por no ser ni contrario a la moral ni al derecho; sin embargo, ello no significa que en todos los casos deba ser admitida, supuesto que ha de atenderse a lo que con tal probanza pretenda acreditarse, a fin de que pueda o no procederse en los términos previstos por el artículo 779 de la ley laboral, es decir, que el desechamiento de una prueba no siempre se da en relación a la falta de requisitos legales y/o formales con que son ofrecidas, sino también a que, lo que con ella pretenda probarse sea o no el medio adecuado.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 10173/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 9 de enero de 1991.

Unanimidad de votos.

Amparo directo 373/91. Ferrocarriles Nacionales de México. 30 de enero de 1991.
Unanimidad de votos.

Amparo directo 583/91. Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de marzo de 1991.
Unanimidad de votos.

Amparo directo 1163/91. Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de marzo de 1991.
Unanimidad de votos.

Amparo directo 1363/91. Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de marzo de 1991.
Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.3o.T.J/29, Gaceta número 40, p g. 109; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII- Abril, pag. 115.

Véase la tesis número 402, pagina 267, publicada en la primera parte del tomo en materia del trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 943

Pagina: 655

TESTIGOS, CITACION DE. EL OFERENTE NO ESTA OBLIGADO A DEMOSTRAR LA CAUSA O MOTIVO JUSTIFICADOS QUE IMPIDE QUE LOS PRESENTE. La disposición prevista por el artículo 813, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el oferente de la prueba testimonial que no pueda presentar directamente a sus testigos debe solicitar a la Junta que los cite, expresando la causa o motivo justificados que le impidan llevarlos directamente; no significa que deba acreditar esas razones, sino que las invocadas sean lógicas y racionalmente suficientes e idóneas para decretar la medida solicitada; ya que de lo contrario, se daría lugar a un nuevo procedimiento no contemplado por la ley con la consiguiente violación de garantías.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 10843/88. Instituto Mexicano del Seguro Social. 18 de enero de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 2893/89. Alberto Zapién Peña. 24 de mayo de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 2283/92. Jeremías Ramírez Suástegui. 11 de marzo de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 4123/92. Jorge Luis Curiel Degollado. 27 de mayo de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 6593/93. Cándido Jiménez Cerezo y otro. 22 de septiembre de 1993.
Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.3o.T.J/40, Gaceta número 70, p g. 47; v,ase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII- Octubre, p g. 367.

Lo anteriormente descrito sirve de apoyo al tema en comento, teniendo aplicación las citadas Tesis y Contradicciones de Jurisprudencia que han emitido tanto nuestro mas alto Tribunal de la Nación, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, como los propios Tribunales Colegiados de Circuito, esto en virtud de que no debe de perderse de vista que a fin de respaldarse la versión tanto del activo como del pasivo, ya sea al ejercitar sus acciones o al imponer las excepciones y defensas, la Autoridad del conocimiento tenga y considere que debe de apreciar los hechos en conciencia e invocar y aplicar lo que indica el artículo 192 de la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107, de nuestra Carta Magna, o sea, a fin de que funde y motive su determinación, tal y como lo consignan los preceptos 14 y 16, Constitucionales.

40

Diccionario Juridico Mexicano, Tomo VII Pag.302-303

41

Vicente Cervantes, José de, Tratado de los Procedimientos Judiciales en materia civil, según la nueva Ley de Enjuiciamiento Pag. 133

42

Redentí Enrico, Derecho Procesal Civil Pag.281

43

Davis Echendia Hernando, Teoria General la prueba Judicial Pag.21

44

Couture Eduardo, Fundamentos de Derecho Procesal Civil Pag. 215

45

Arilla Baz Fernando, El Procedimiento Penal en México. Pag. 98

46

Carnelutti Francesco, Instituciones del nuevo Proceso Civil Italiano Pag. 400

47

Revista General de Derecho y Jurisprudencia No. 4. Pag.585

48

Sodi Demetrio, La Nueva Ley Procesal. Tomo I Pag. 203

49

Diccionario de la Lengua Española . Vol III. Pag. 523

50

Diccionario Hispanico Universal. Tomo I. Pag. 455

CONCLUSIONES

1.-Para evitar confusiones de interpretación, siempre es conveniente que las disposiciones contenidas en un ordenamiento se encuentren redactadas de la forma más clara posible. Es por ello que proponemos se cambie la redacción del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo en la parte que establece:

"Sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre" por la siguiente:

"Sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas ofrezca pruebas en contrario", para que con ello quede delimitado con mayor precisión los actos que se realizan dentro de cada etapa procesal.

2.- En materia laboral, el principio procesal que establece que los hechos negativos no son susceptibles de probarse, también se cumple, y contrariamente a lo que pudiera pensarse, la prueba en contrario; no es una prueba de hechos negativos, pues el contenido de la misma son hechos positivos que excluyen a los invocados por el actor y que la autoridad los tuvo por ciertos en forma presuntiva.

3.- No es menester cuando se ofrecen pruebas en contrario se deban de relacionar exactamente con el hecho que se pretende acreditar, para que la parte contraria este en posibilidad real de defenderse, primero porque no existe una disposición en materia laboral que así lo exija, y segundo porque no obstante se le hayan tenido por ciertos los hechos invocados por la parte actora, hasta siempre está en posibilidad de ofrecer pruebas en relación a los mismos; en otras palabras, de reforzar la presunción que se ha establecido en su favor.

4.- La figura de la prueba en contrario puede operar tanto como para el demandado como para el actor, ya que este se puede convertir en demandado en virtud de una reconvencción que se le formule, es por ello que sentimos que resultar conveniente que en caso de no concurrir el demandado a las etapas de Conciliación y de Demanda y Excepciones, o de formularse reconvencción y el actor no estuviere presente, se ordene la suspensión de la audiencia al concluir las etapas que hemos mencionado y se señale nuevo día para la celebración de la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, para así lograr una operatividad real de la figura que nos ocupa, desde luego si de hiciera esta reforma habrá que tomar en cuenta otras disposiciones como por ejemplo los apercibimientos del auto de radicación

5. Al haberse distinguido el concepto de defensa como una oposición al derecho material pretendido en la demanda y que va dirigida en contra de los elementos o presupuestos de la acción y que es oponible en cualquier estado del proceso. Así como el concepto de excepción que se dirige en contra de la acción y que siempre se opone dentro un cierto tiempo fatal, podemos concluir que la prueba en contrario solo puede referirse a defensas que no se hicieron valer y nunca a excepciones de acuerdo con el principio de preclusión que rige nuestro proceso laboral.

6.- Podemos decir que aún cuando no se controvertan los hechos de la demanda, si hay Litis, en sentido amplio como supuesto de todo proceso, pero con la diferencia que la controversia solo versará sobre los hechos aducidos por el actor sin que el demandado puede invocar nuevos hechos, es por ello que en Prueba en Contrario solo se pueden acreditar particularidades excluyentes de los hechos de la demanda, sin que se puedan oponer nuevos hechos.

7. Para concluir, podemos decir que la figura de la Prueba en Contrario respeta los principios procesales y sustantivos laborales y no se rompe ninguno de ellos, con el único que podrá pensarse choca es con el de paridad procesal, pero esto no es así ya que la Prueba en Contrario esta establecida no solo para el patrón, sino también para el trabajador, amén de que debemos tomar en cuenta que la Paridad Procesal es un fin y no un punto de partida, pues precisamente la ley toma en cuenta la desigualdad existente entre las partes para equilibrarlas, pero el establecer más cargas procesales en detrimento del patrón no va a darle a los trabajadores un mejor nivel de vida ya que esto lo van a conseguir como producto de una economía sana que por ende va a incrementar sus ingresos a través de mayores prestaciones laborales, mismas que se consagraran en la parte substantiva de la Ley Laboral, pero es inadmitible establecer desigualdades procesales ya que será tanto como devaluar apriori la capacidad de el abogado obrerista y de dar trato a los que en un plano procesal tienen las mismas oportunidades de éxito y que solo tratan de obtener la declaración de una verdad real.

OBRAS CONSULTADAS

Para el presente trabajo de investigación se tuvo que consultar la siguiente bibliografía.

- 1.- Becerra Bautista, José. EL PROCESO CIVIL EN MEXICO. Editorial Porrúa, S.A. México. 8ª.. Edición 1980.
- 2.- BERMUDEZ Cisneros, Miguel. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 3ª.. Edición 1983.
- 3.- CALDERA, Rafael. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial El ateneo. 2ª.. Edición. 8ª.. Reimpresión 1984. Buenos Aires.
- 4.- CARNELUTTI, Francisco. SISTEMA DE DERECHO PROCESAL CIVIL. Traducción de Alcalá Zamora y Castillo, Niceto y Sentís Melendo, Santiago. Orlando Cárdenas V. Editor y Distribuidor. Irapuato, México.
- 5.- CARNELUTTI, Francisco. INSTITUCIONES DEL NUEVO PROCESO CIVIL ITALIANO. Traducción de Guasp, Jaime. Editorial Bosch. Barcelona 1948.
- 6.-CASTORENA Zavala, J. Jesús. PROCESOS DEL DERECHO OBRERO. Imprenta Didot, S. de R.L. México.
- 7.-CAVAZOS Flores, Baltazar. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Editorial Trillas. 5ª.. Edición. México 1986.
- 8.- COUTURE, Eduardo J. FUNDAMENTO DEL DERECHO PROCESAL CIVIL. Ediciones Depalma. 3ª.. Edición 1966. Buenos Aires.
- 9.- DE BUEN, Lozano Nestor. LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL. Editorial Porrúa. México 1985.
- 10.- DE BUEN Lozano, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. 6ª.. Edición. México 1985.
- 11- DE BUEN Lozano, Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. Edición. México 1988.
- 12.-DEVIS Echendía, Hernando. TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA JUDICIAL. Editorial Fundenter 1972. Buenos Aires.
- 13.-DE VICENTE y Caravantes, José. TRATADO HISTORICO CRITICO, FILOSOFICO DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN MATERIA CIVIL, SEGUN LA NUEVA LEY DE ENJUICIAMIENTO. Con sus Correspondientes Formularios Imprenta de Gasper y Roig.,1856-1879. Madrid.
- 14.-DIAZ De León, Marco Antonio. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO. Manuel Porrúa, S.A. Librería. Edición México 1981.

- 15.-DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Vol III 19ª.Edicion Editorial ESPASA-CALPE. Madrid. 1980.
- 16.-DICCIONARIO HISPANICO UNIVERSAL. TOMO I Editorial William Jackson . Inc.. 1988. España.
- 17.- GALINDO GARFIAS, Ignacio. DERECHO CIVIL. Editorial Porrúa, S.A. 4ª.. Edición 1980.
- 18.-GUTIERREZ y González, Ernesto. DERECHO DE LAS OBLIGACIONES. Editorial Cajica. México. 5a. Edición 1981.
- 19.-KROTOSCHIN, Ernesto. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Depalma. 3ª.. Edición 1987. Buenos Aires.
- 20.- PEREZ Botija, Eugenio. CURSO DE DERECHO DE TRABAJO. Editorial Tecnos, S.A. 1960 Madrid.
- 21.- PINA, Rafael De. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ediciones Botas Librería México. Edición 1952.
- 22.- PINA, Rafael De. TRABAJO DE LAS PRUEBAS CIVILES. Editorial Porrúa S.A. México. 3ª.. Edición 1981.ciones Botas
- 23.-PLA Rodríguez, Americo. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHODEL TRABAJO. Ediciones Depalma, 2ª.. Edición 1978. Buenos Aires.
- 24.-PORRAS López, Armando. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Cajica. México 1956.
- 25.-RAMIREZ Fonseca, Francisco. LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. Editorial Pac. 5ª.. Edición México 1985.
- 26.-REDENTI, Enrico. DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial Ejea. 1957. Buenos Aires.
- 27.- REVISTA GENERAL DE DERECHO Y JURISPRUDENCIA.
- 28.-ROCCO, Hugo. DERECHO PROCESAL CIVIL. Traducción de tena, De J. Felipe. Editorial Porrúa, S.A. México.1939.
- 28.- RODRIGUEZ Campos, Ismael. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. Universidad Regiomontana. Edición México 1989.
- 30.- SALINAS Suárez del Real, Mario. PRACTICA LABORAL FORENSE. Cárdenas Editor y Distribuidor. México1980.

- 31.- SODI, Demetrio. LA NUEVA LEY PROCESAL. Estudios Prácticos y Comentarios sobre el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal del 29 de agosto de 1932 que comenzara regir el día 10 de Octubre de ese año. Imprenta Labor 1933.
- 32.- TRUEBA Urbina, Alberto. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. México 1943.
- 33.-TRUEBA Urbina, Alberto. TRATADO TEORIO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. Edición México 1965.
- 34.- VICTOR Russomano, Mozart. MANUAL PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Río de Janeiro.
- 35.- VILLORO Toranzo, Miguel. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. Editorial Porrúa S.A. México. 2ª. Edición 1974.

LEYES CONSULTADAS

S.C.J.N.

Ius 6

Jurisprudencia y Tesis Aisladas.

1917-1996. Compilación de Leyes.

CD-2

S.C.J.N.

Ius 8

Jurisprudencia y Tesis Aisladas.

1917-1998.