



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

ANÁLISIS DE LA CARGA DE LA PRUEBA
DERIVADA DE LAS REFORMAS PROCESALES
DE 1980 A LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

WALBERTO CABRERA MARTINEZ

ASESOR: LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO

MÉXICO

1999

40
2 Ej.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A mis padres y hermanos,
por su apoyo y comprensión
que siempre me han brindado
y por enseñarme a superarme
día tras día.**

LIC. Froylan Martínez Suazo
por compartir sus conocimientos
sus experiencias, sus consejos
y su amistad conmigo
muchas gracias.

A la ENEP ARAGON.
por haberme dado la oportunidad
de estudiar superarme y llegar a
la meta deseada

INDICE

ANALISIS DE LA CARGA DE LA PRUEBA DERIVADA DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Página

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1	ANTECEDENTES.....	1
2	NATURALEZA JURIDICA.....	3
3	CONCEPTO.....	5
4	LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO.....	7
5	CLASES DE CONFLICTOS.....	12

CAPITULO SEGUNDO

INTEGRACION DE LA LITIS EN MATERIA LABORAL

2.1	CONCEPTO DE PARTES.....	19
2.2	LOS FINES DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO.....	21
2.3	CONCEPTO DE LITIS.....	24
2.4	ASISTENCIA DE LAS PARTES EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	28
2.5	ASISTENCIA UNICAMENTE DEL ACTOR EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	33
2.6	ASISTENCIA UNICAMENTE DEL DEMANDADO EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	35
2.7	ACCION, EXCEPCION Y DEFENSA, CONCEPTO Y CLASIFICACION.....	36

CAPITULO TERCERO

LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

3.1	ANTECEDENTES.....	70
3.2	CONCEPTO Y CLASIFICACION.....	72
3.3	OBJETO.....	76
3.4	SU REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	79
3.5	LA PRUEBA EN SU ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION.....	85
3.6	EL DESAHOGO DE LA PRUEBA.....	94
3.7	PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.....	99

CAPITULO CUARTO

LA CARGA DE LA PRUEBA

4.1	ANTECEDENTES.....	101
4.2	CONCEPTO.....	103
4.3	LA CARGA DE LA PRUEBA RESPECTO A SU ANALISIS LEGAL, EN NUESTRO PAIS.....	106
4.4	CRITERIOS DE LA CARGA DE LA PRUEBA RESPECTO, A JURISPRUDENCIA EMITIDA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.....	111
4.5	CARGA DE LA PRUEBA CUANDO LE CORRESPONDE AL DEMANDADO.....	116
4.6	CARGA DE LA PRUEBA CUANDO LE CORRESPONDE AL ACTOR.....	126
4.7	LA VALORACION DE LA PRUEBA Y SUS SISTEMAS.....	132
	CONCLUSIONES.....	136
	BIBLIOGRAFIA.....	143
	LEGISLACION.....	145
	OTRAS FUENTES.....	146

INTRODUCCION

La finalidad del presente trabajo es resaltar la necesidad que tienen las partes que se encuentran dentro de un conflicto laboral, de conocer a quién y en qué casos les corresponde la carga de la prueba, de tal forma que estas puedan en su oportunidad proporcionar todos los medios probatorios que consideren pertinentes, a efecto de acreditar las acciones ejercitadas o en su caso acreditar las defensas y excepciones opuestas, para obtener un laudo ya sea condenatorio u absolutorio, según los intereses de cada una de las partes.

Mediante el presente estudio, observamos que en la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, así como la que entró en vigor el primero de mayo de 1970, no se establece una regulación precisa de a quién le corresponde la carga probatoria, sino fue hasta la Reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, que se establece un notable avance en lo que respecta a quien le corresponde probar.

Así-mismo, veremos que en nuestro Derecho Laboral la carga de la prueba se traduce en una regla de conducta potestativa para las partes, que de una forma directa les señala cuales son los hechos que a cada uno del interesa probar, dicha regla tiene un carácter facultativo, porque les otorga poder para ofrecer y presentar esos medios, pero también les otorga la libertad de no hacerlo sin que nadie pueda exigirles su observancia, conociendo de antemano que de no cumplir con la carga, la consecuencia directa se traducirá en un laudo contrario a sus intereses.

A partir de las Reformas de 1980, a la Ley Federal del Trabajo, surge un Derecho del Trabajo, con clase, dinámico y en expansión que tiene como fin último el proteger en juicio los intereses de los trabajadores, por ser estos los que constituyen la parte débil, tendiente a lograr una igualdad en el proceso.

CAPITULO PRIMERO

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- ANTECEDENTES

El derecho procesal de trabajo es una nueva rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo propicia.

Al existir una relación de trabajo, que obviamente, debe darse entre un patrón y un trabajador, ambas partes son titulares de derechos y correlativamente de obligaciones provistos en la ley y en su caso pactados en los contratos colectivos de trabajo, cuando existen en la empresa, para mantener una relación armónica entre ambos.

Nacen así los derechos y obligaciones de las dos partes, que como ya lo mencionamos son correlativos, es decir que si la ley o el contrato colectivo de trabajo, establece una obligación para el patrón en favor a sus trabajadores, éstos tienen el derecho de exigir su cumplimiento y a la inversa las obligaciones de los trabajadores en relación con el patrón, crean para este último, otros tantos derechos.

Juristas de reconocido prestigio y de la talla de Rafael de Pina y Arturo Valenzuela, sostienen que el derecho procesal del trabajo fue extraído del derecho procesal civil; al respecto el maestro de Pina, dice: Los principios en que se inspira el Derecho Procesal del Trabajo no son, en lo esencial, distintos de los del Derecho Procesal Civil, como los de este no

lo son de los del Derecho Procesal Penal. (1)

Nosotros nos inclinamos por la tesis que sostienen otros dos grandes juristas mexicanos, a saber: Alberto Trueba Urbina y Armando Porras y López, quienes señalan que el derecho procesal del trabajo, nació como una necesidad evidente desde el momento en que se aparecía al derecho sustantivo del trabajo, ante el fracaso del derecho civil; en efecto el nacimiento del derecho procesal del trabajo en nuestro país, surgió con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyas normas son de aplicación exclusiva a los conflictos que se susciten entre los trabajadores en general y sus patrones

Con el objeto de establecer de una manera contundente, que el derecho procesal del trabajo nada tiene que ver con el derecho procesal civil, veamos el contenido de las fracciones XX, XXI y XXII del ya mencionado artículo 123 constitucional y que sirven de fundamento al Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente :

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligando a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en el que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajo con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o

1) Pina Rufo de, Curso de Derecho Procesal del trabajo, Editorial Botas, Cuarta Edición México, 1992, Pág. 11.

en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

De lo transcrito, desprendemos que el derecho procesal del Trabajo es completamente ajeno al Derecho Procesal Civil, por la siguientes razones :

1.- Los órganos de decisión en el derecho procesal civil, se llaman juzgados y sus titular es un juez, que es nombrado por el estado y pertenece al Poder Judicial.

En el derecho procesal del trabajo, los órganos decisorios, se denominan juntas de conciliación y arbitraje, formada por un representante de los patrones, un representante de los trabajadores y un tercero nombrado por el estado ; las juntas de conciliación y arbitraje no dependen del Poder Judicial, sino de una Dependencia del Ejecutivo ya sea Federal o Local, según se trate de juntas federales de conciliación y arbitraje o de Juntas Locales de conciliación y arbitraje.

2.- Que en el derecho procesal civil, se emplea el término juicio, que es una especie del genero proceso, un elemento de este que se integra por la serie de actuaciones practicadas de oficio o a petición de parte, para que el juzgador dirima una contienda declarando o determinando el derecho concreto.

Dentro de el derecho procesal del trabajo, se emplea el término conflicto, que es un concepto que solo se emplea en esta rama del Derecho y que lo entendemos de la siguiente manera :

“Los conflictos de trabajo son las controversias jurídicas - económicas, que surgen con motivo de aplicación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectiva.”(2).

2.- NATURALEZA JURIDICA.

Para desarrollar este tema de nuestro estudio, seguiremos los lineamientos del Maestro Alberto Trueba Urbina, que al respecto, sustenta su obra : nuevo derecho procesal del trabajo.

(2) Forras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Jose M. Cañiz Jr. S.A; Octava Edición, Puebla, Puebla 1994
Pag. 24

Para el citado maestro, el derecho procesal del trabajo se deriva de las causas que originaron su nacimiento y se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen.³⁾

Las normas procesales del trabajo, tienen una característica especial, que es la de regular conflicto de clases y relaciones jurídicas y económicas en las que esta interesada la sociedad laboral y además realizan la tutela del estado en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores. Consecuentemente el derecho procesal del trabajo tiene finalidades colectivistas, que no encuadra dentro de la clasificación del derecho público, ni del derecho privado, sino que el derecho del trabajo y las normas procesales del mismo pertenecen a una tercera clasificación que es el derecho social. Congruente con lo anterior el citado maestro dice que el derecho procesal del trabajo es proteccionista y tutelador y reivindicatorio para la clase obrera.

Es proteccionista y tutelador.- De todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o de cualquier actividad laboral ; de manera que protege a una de las partes, a la parte obrera, cuando participa en un conflicto de trabajo y que se tramita ante la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores.

El carácter protector del derecho procesal del trabajo se observa a simple vista, puesto que en nuestra Ley Federal del Trabajo tanto en su parte sustantiva, como en su parte instrumental, encontramos una gran cantidad de normas cuyo objeto fundamental es proteger a la clase débil que son los trabajadores ; en los cuales queda establecida la protección que se le da al trabajador conteniendo normas que establecen : Que el trabajo es un derecho y un deber social ; que el trabajo exige respeto para quien lo presta ; que a ninguna persona se le puede impedir desarrollar el trabajo que desee, salvo disposición expresa en la propia ley ; de que contra lo establecido en la ley no se admite desuso o practica en contrario ; que en caso de duda se debe resolver en favor del trabajador ; la suplencia de los defectos de la demanda del

3) Trucha Urbán, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Décima Edición. Puebla, Pue. 1991. Pág. 41.

trabajador por parte de la Junta ; el relevo de la carga de la prueba en favor del trabajador ; la continuación de oficio del procedimiento ; la economía y la celeridad procesal e inmediatez en la relación procesal y la concentración de actuaciones ; de todos estos principios se desprende el carácter protector y tutelador del Derecho del Trabajo.

Es reivindicador, porque tiene por objeto la recuperación de la plusvalía generada por los obreros y de la cual siempre ha disfrutado el patrón, devolviendo de esta manera al trabajador parte de lo que le ha sido explotado.

Es reivindicatorio.- De la clase trabajadora desposeída, que solo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, pugna por el mejoramiento económico de los trabajadores y significa el inicio de la transformación de la sociedad hacia un nuevo régimen social de derecho.

3.- CONCEPTO

Los autores más destacados en lo que a nuestro estudio se refiere, sostienen diversos conceptos, diferentes todos uno del otro, lo cual demuestra la gran diversidad que de criterios existen en nuestra materia.

El Licenciado Arturo Valenzuela, por su parte señala que : “el derecho procesal objetivo en materia de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del estado y de las partes en el proceso, para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación jurídica del trabajo”.(4)

El maestro Alberto Trueba Urbina, sostiene que el : “Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero - patronales, interobreros e interpatronales.”(5).

El maestro Armando Porras y López, por su parte dice que el “derecho procesal del trabajo es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y

4) Valenzuela Arturo, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial José M. Cajica Jr. S.A. Décima Primera Edición. Puebla, Pac., 1991. Pág. 196

5) ob. cit. Pág. 28.

económico". En seguida el mismo autor nos indica que : "Este concepto que en nuestra opinión es sencillo, comprende los dos elementos lógicos de toda definición, en cierto modo genérico, en cuanto dicha jurisdicción comprende dos grandes capítulos: La organización y funcionamiento de la actividad jurisdiccional, y el estudio del proceso laboral, principios procesales, presupuestos, las partes en el proceso, fases de este, etc. ; finalmente cabe decir que quienes hemos intervenido en el estudio y solución de los problemas obreros - patronales, ya como autoridades o bien, como postulantes, sabemos que todo conflicto obrero - patronal, tiene dos aspectos: uno de naturaleza jurídica y otro de naturaleza económica y para encontrar la solución a dicho conflicto es necesario atender a estos dos aspectos (6)

El maestro Juan Estrella Campos, considera que el : "Derecho Procesal del Trabajo, es aquella rama del derecho que conoce y regula la actividad jurisdiccional del Estado, cuando interviene en las relaciones obrero - patronales, tanto en el orden económico como en el orden jurídico. (7)

De los conceptos que hemos transcrito, consideramos que todos estos autores se refieren únicamente a la función jurisdiccional olvidando que las juntas también concilian y crean el derecho.

Sobresale además que los conflictos laborales. Son por regla general procesos que tienen consecuencias tanto económicas como jurídicas y solo en muy pocos casos tienen consecuencias exclusivamente jurídicas o exclusivamente económicas. Las consecuencias económicas pueden ser a corto o largo plazo, pero siempre se dan en todo negocio que se plantea ante una junta de conciliación y arbitraje, y por ese solo hecho es de considerarse como un problema de carácter jurídico.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, da la siguiente definición :El Derecho Procesal del Trabajo, es el ordenamiento que permite a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolver los conflictos entre el trabajo y el capital en armonía con la naturaleza y los fines del

6) *id.* Pág. 28

7) Estrella Campos Juan. *Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa. Séptima Edición. México, 1995. Pág. 92

Derecho del Trabajo. (8)

Si nos remitimos al contenido del artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice :

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

Nos damos cuenta que la definición que da el maestro Mario de la Cueva, parte del supuesto previsto en el artículo antes citado.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, sostiene que el derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas que regulan la actividad del estado, a través de las juntas de conciliación y arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser esta posible, a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades.(9).

Así pues, para nosotros, derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas, por medio de las cuales las juntas de conciliación y arbitraje, resuelven los conflictos que se le someten a su conocimiento respecto de problemas derivados de la Ley Federal del Trabajo o de los contratos colectivos, sea cual fuere la naturaleza y la calidad de las partes que intervengan, procurando buscar la conciliación primero y de no ser posible, aplicando el derecho al caso concreto.

Consideramos que el concepto de derecho procesal del trabajo debe involucrar todas las funciones de las Juntas ; al respecto sostenemos que las juntas de conciliación y arbitraje tienen una triple función, a saber : Conciliar, decir el derecho y crear el derecho.

4.- LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO

Con la reforma procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, a partir del capítulo I del título catorce, el que se denomina principios procesales, se enuncian algunos principios

8) De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Del Trabajo Mexicano. Tomo I, Editorial Porrúa. Novena Edición. México 1995. Pág. 1.

9) Ramírez Fonseca, Francisco, La Prueba en el procedimiento laboral, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. Octava Edición México 1996 pág. 29.

fundamentales del proceso laboral y a lo largo del articulado de la ley citada se deducen otros, tales como de que es: Público, gratuito, inmediato; predominante oral; economía y concentración procesal; falta de formalidad o sencillez; suplencia de las deficiencias de la demanda del trabajador; el relevo de la carga de la prueba y continuación de oficio del procedimiento.

1.- Público.- Si bien el artículo 685 de la ley de la materia prevé que el proceso del derecho del trabajo, será público, al tratar la naturaleza y fines del derecho procesal del trabajo, en este mismo capítulo, se sostuvo que ésta rama de la ciencia jurídica no pertenece a la división clásica de derecho público o derecho privado, sino que por la característica de esta materia, que consiste en regular conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en la que esta interesada la sociedad laboral, es decir que tiene finalidades colectivistas, pertenece a una tercera clasificación: La del derecho social.

2.- Gratuito.- El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone: "... que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley: su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, acorde con el contenido del precepto constitucional citado, señala que el proceso laboral es gratuito, por lo tanto en la rama que nos ocupa, están prohibidas las costas judiciales.

3.- Inmediato.- Este principio está previsto en el artículo 685 de la ley laboral y se refiere a la obligación que tienen las partes de comparecer en los diversos actos procesales, como son los casos previstos en los artículos 713 que exige la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, salvo disposición contraria en la ley; el artículo 721 impone la obligación de levantar actas de todas las actuaciones y a entregar copia firmada de las mismas a las partes que en ellas estuvieron presentes; destaca también el artículo 876 que impone a las partes la obligación de comparecer personalmente a la audiencia en la etapa conciliatoria sin hacerse acompañar por sus abogados patronos o asesores y de no comparecer las mismas en dicho período, lo tendrán que hacer en la etapa de demanda y

excepciones, todo lo anterior tiende a hacer efectivo el principio de inmediatez, con el fin de dar oportunidad a las partes de llegar a un arreglo que evite el litigio.

4.- Predominantemente oral.- Respecto de este principio ; Armando Porras y López, sostiene que : “En ningún procedimiento, ni en el penal, triunfa la oralidad tan rotundamente como en el derecho procesal del trabajo.”⁽¹⁰⁾

Previsto también en el artículo 685 ya citado, es reglamento mas ampliamente en los artículos 781 y 782 de la Ley Laboral, que literalmente dicen :

“Artículo 781. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban”.

Artículo 782.- La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate”.

5.- Principio de Simplicidad.- Este principio esta consagrado en el artículo 687 de la Ley Laboral, que literalmente dice :

“Artículo 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada ; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”.

Este dispositivo busca dar una mayor facilidad a los abogados postulantes, ya que únicamente están obligados a precisar los hechos, sin necesidad de señalar los artículos que los funden.

6.- Economía y concentración procesal.- Este principio es el que tiene una mayor instrumentación en la reforma procesal ; veamos :

El artículo 697 obliga a los colitigantes a nombrar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos, si las partes no lo hacen en el término que para tal fin se les conceda, la junta lo designará.

10) *ib. cit.* Pág. 27.

El artículo 704 exige a la junta de resolver de oficio su incompetencia con la simple asistencia de las partes, sin necesidad de llevar a cabo una audiencia específica para tal objeto.

El numeral 706, otorga validez al auto admisorio dictado por una junta incompetente, considera además válido el convenio celebrado ante la misma para poner fin al litigio, siempre que sea en la etapa conciliatoria.

El dispositivo 738, prevé el sistema de rebeldía de oficio o preclusión sin necesidad de promoción de las partes.

El artículo 750 dispone que las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha.

El contenido del artículo 758 obliga a las juntas a diligenciar los exhortos dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción.

Se estima que también tiene la finalidad a que se refiere el principio que estudiemos, el capítulo XVII del Título Catorce, que reestructura el procedimiento ordinario, ya que reduce a una las dos audiencias del sistema anterior, es decir la de Conciliación, Demanda y Excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

7.- Suplencia de las deficiencias de la Queja.- Este principio es el que mayor influencia ha tenido en la transformación del procedimiento laboral y el que define la naturaleza del mismo.

El artículo 685 segundo párrafo establece que: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley se 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.

Sugerir 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". Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto con dicho dispositivo se hace necesario distinguir con toda precisión qué debe entenderse por demanda incompleta y qué por demanda vaga u oscura.

Demanda incompleta.- Tradicionalmente se ha considerado que toda demanda se divide en tres partes:

- a) La acción que se ejercita y las prestaciones que se demandan con base en la misma.

9.- La continuación de oficio del procedimiento.- Consiste en la continuación de oficio del procedimiento a cargo de los presidentes de junta, contemplado en los artículos del 771 al 775, de la ley laboral, los que se relacionan además con los dispositivos : 718 que ordena que la audiencia o diligencia, que se inicie en hora y día hábil, podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación y que en caso de que se suspenda, deberá continuarse al día siguiente hábil.

El principio procesal en estudio, se aparta totalmente del sistema procesal que existía antes de la reforma, en el cual quedaba a cargo de las partes y no del órgano jurisdiccional el promover la activación del proceso ; tal es el caso por ejemplo, conforme lo disponía el artículo 756 de la ley federal del trabajo en vigor a partir de 1970, si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente se archivaba hasta nueva promoción ; en cambio a partir de la reforma procesal, conforme al artículo 879, la junta llevara a cabo la audiencia, aun cuando no concurre ninguna de las partes, teniéndose por reproducida la demanda del trabajador y por confesada si el ausente fuera el demandado, aunque sin vedarle el derecho de presentar pruebas en el periodo correspondiente.

5.- CLASES DE CONFLICTOS

Los conflictos o diferencias entre los trabajadores y patrones, son la expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, etc., que se relacionan con el trabajo.(11)

Diversos juristas han clasificado los conflictos de trabajo en diversas clases, según la concepción que de ellos tengan.

El maestro Mario de la Cueva, nos ofrece una clasificación de los conflictos laborales, que es la siguiente : (12).

1.- Los conflictos entre los trabajadores y patrones, los que a su vez los subclasifican así :

11) *ob. cit.* Pág. 34

12) *ob. cit.* Pág. 528 y ss.

- a) Conflictos individuales y colectivos.
- b) Conflictos jurídicos y económicos.
- c) Sustantividad, autonomía y caracteres de los conflictos de trabajo.

II.- Los conflictos entre trabajadores.

- a) Los conflictos intersindicales.
- b) Los conflictos entre trabajadores.
- c) Los conflictos entre sindicatos y sus agremiados.

I.- Los conflictos entre trabajadores y patrones, son :

“Los existentes debido a la explotación del trabajo por el capital”.

a) Los conflictos entre trabajadores y patrones individuales : “Son los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas”.

Conflictos entre trabajadores y patrones colectivos : “Son los que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera”.

b) Los conflictos jurídicos y económicos :

Conflictos jurídicos.- “Son los que suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente, constituciones, leyes, tratados internacionales, costumbres, contratos”.

Conflictos económicos.- Son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades obreras. (13)

c) Sustantividad, autonomía y caracteres de los conflictos de trabajo : “Tienen por finalidad la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los trabajadores”.

II.- Los conflictos entre trabajadores.

a) Los conflictos intersindicales.- Estos conflictos tienen dos caracteres :

1.- conforme al artículo 133 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, queda prohibido a los patrones intervenir en cualquier forma en la vida de los sindicatos, y

13) *Idem.*

2.- La consecuencia de la no intervención empresarial en la solución de los conflictos intersindicales, consiste en que cualquier interrupción, suspensión o huelga, pueden dar lugar a medidas disciplinarias contra quienes hayan influido o determinado la realización de estos actos.

Estos caracteres, traen como consecuencia concluir que los conflictos intersindicales sean de naturaleza colectiva, porque la controversia gira en torno a la titularidad de derecho y acciones colectivas.

b) Los conflictos entre trabajadores.- "Son los que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos".

c) Los conflictos entre los sindicatos y sus agremiados.- "Son los que se originan entre el sindicato y sus agremiados, con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias".

El maestro Alberto Trueba Urbina, nos presenta la siguiente clasificación : (14).

- 1.- Obrero - patronales : Individuales jurídicos.
- 2.- Obrero - patronales : Colectivos jurídicos.
- 3.- Obrero - patronales : Colectivos económicos.
- 4.- Interobreros : Individuales y colectivos.
- 5.- Interpatronales : Individuales y colectivos.

1.- Los conflictos obrero - patronales.- Individuales jurídicos, los define el citado maestro diciendo que : "Son los que se dan entre patrones y trabajadores, con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley ; si son varios trabajadores no le quita su carácter individual".

2.- Los conflictos obrero - patronales : Colectivos jurídicos, son - dice el autor que estamos siguiendo "los que tienen el mismo origen que los individuales jurídicos, solo que la contienda se desarrolla entre un sindicato contra uno o varios patrones y su régimen procesal aplicable es igual".

3.- Los conflictos obrero - patronales : Colectivos económicos.- "son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones,

14) *ib. cit.*, Pág. 178

encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación a las vigentes”.

4.- Conflicto Interobreros: Individuales.- “Surgen cuando el conflicto se da entre trabajadores”.

Conflictos Interobreros: Colectivos.- “Existen cuando se da entre uno o varios trabajadores contra un sindicato o entre sindicatos”.

5.- Interpatronales: Individuales y colectivos.- Refiere al maestro que estamos siguiendo que nunca se han registrado pugnas entre empresarios.

A su vez el Maestro Euquerio Guerrero, nos da otra clasificación, que es la siguiente :
(15).

I.- Conflictos individuales jurídicos.

II.- Conflictos colectivos.

a) Jurídicos.

b) Económicos.

III.- Contenciosos

IV.- Jurisdicción voluntaria.

I.- Los conflictos individuales jurídicos.- “son aquellos en que un solo trabajador esta en lucha con el patrón sobre sus condiciones de trabajo fijados en un contrato de trabajo o falta de este en la ley, con el fin de que se cumplan. La solución de estos conflictos es esencialmente jurídica, pues se trata de la aplicación de la ley o contrato”.

II.- Conflictos colectivos.

a) Conflictos colectivos jurídicos.- Son los que nacen entre un grupo de trabajadores y uno o mas patrones con motivo de la interpretación del contrato.

b) Conflictos colectivos económicos.- “Son los que se refieren a los antagonismos entre una colectividad de trabajadores y uno o mas patrones, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las existentes”.

15) Guerrero Euquerio. Manual de Derecho de Trabajo. Editorial Porrúa S.A. Décima Quinta Edición. México, 1996, Pág. 419

III.- Los contenciosos. - "Son aquellos en los que existe controversia, pues mientras una parte sostiene una tesis la otra parte sostiene una tesis contraria".

IV.- Los de jurisdicción voluntaria. - "Son aquellos en los que no hay contradicción sino la necesidad de documentar, tutelar o garantizar una situación jurídica especial". Por ejemplo la declaración de beneficiarios en casos de riesgos profesionales confesados o bien la aprobación de convenios que las partes someten al conocimiento de la Junta para este fin. (16)

Nuestro punto de vista al respecto lo damos basándonos en lo que al efecto prevén los artículos 604 y 686 de la Ley Federal del Trabajo, que la letra dicen :

"Art.- 604.- Corresponde a la junta de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 Fracción IV "

La salvedad que prevé este artículo se refiere a que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, tienen la facultad de actuar como Juntas de conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses.

Hecha la anterior aclaración, del texto del precepto transcrito, deducimos que los conflictos de trabajo se clasifican de la siguiente forma :

- a) Conflictos entre trabajadores y patrones.
- b) Conflictos entre trabajadores.
- c) Conflicto entre patrones.

Pero es necesario observar el contenido del artículo 686, mismo que a la letra dice :

Art.- 686.- El Proceso del Derecho del trabajo y los Procedimientos Paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley".

Es decir que este precepto se refiere a los procedimientos paraprocesales, regulados de los artículos 982 al 991 de la ley que venimos comentando.

Ahora bien, acorde con lo expuesto, nuestra clasificación definitiva de los conflictos de trabajo, quedaría de la siguiente manera :

a) Los conflictos entre trabajadores y patronos : Son aquellos mediante los cuales se dirimen controversias suscitadas entre uno o varios obreros contra uno o varios patronos, con motivo de la relación de trabajo, de la aplicación del contrato colectivo de trabajo o de la Ley Federal del Trabajo ; pudiendo ser estos conflictos individuales o colectivos.

1.- Los conflictos Individuales : Son los que se dan entre trabajadores y patronos, cuando solo se afecten intereses particulares de una o varias personas.

2.- Los Conflictos Colectivos.- Tienen principalmente dos elementos que lo distinguen de los conflictos individuales, a saber : uno, la presencia de una comunidad obrera, pues un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patrono, pero pierde esa característica si la contra parte es un trabajador ; y el segundo elemento, es necesario se ponga en juego un interés colectivo, esto ocurre cuando la solución que se de aun conflicto afectara las condiciones individuales de todos los trabajadores de la empresa, por lo menos a los miembros de una categoría profesional.

Acorde con esta ideas, nos adherimos a la definición del Maestro de la Cueva :

“Que los conflictos Colectivos son aquellos que ponen en juego el interés común de todo a parte de una comunidad obrera”.(17).

Ahora bien, la ley prevé dos tipos de conflictos colectivos ; los primeros, los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, regulados de los artículos 870 al 891 inclusive de la propia ley, y los segundos los conflictos colectivos de naturaleza económica, regulados de los artículos 900 al 919 inclusive de la ley que venimos estudiando ; hablemos de cada uno de estos conflictos.

Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica.- Son aquellos en que las peticiones de las partes se fundan de un derecho preexistente, ya que las violaciones al orden jurídico solo pueden decidirse por el estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio.

17) *id. cit.*, Pág. 523.

Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.- Son aquellos en que la función del estado no es la de ordenar la reparación de una violación al orden legal, sino la de creación de un nuevo estatuto que regule la vida de la empresa, que comprenda la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios.

b) Los conflictos entre trabajadores. (11)

1.- Conflictos intersindicales.- Ya lo hemos mencionado que en este tipo de conflictos los patronos tienen prohibición legal de intervenir en la vida interna de los sindicatos ; y son aquellos que se dan entre dos o mas sindicatos cuando reclaman ante la junta de conciliación y arbitraje la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo dentro de la empresa. Este tipo de conflictos son siempre colectivos.

2.- Conflictos entre trabajadores.- Estos se refieren a las controversias que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa, cuando demandan el reconocimiento de mejores y preferentes derechos de antigüedad y escalafón para ocupar una vacante temporal o definitiva.

3.- Los conflictos entre sindicatos y sus afiliados.- Este tipo de conflictos nace cuando el sindicato aplica la cláusula de exclusión por ingreso o por separación.

La cláusula de exclusión por separación, consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de los miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte ; la cláusula de exclusión por ingreso, obliga al patrón a no admitir como trabajadores, a personas que no estén sindicalizados.

c) Conflictos entre patronos ; este tipo de conflictos, si bien su existencia esta prevista en la Ley, en la realidad no existe registrado ningún conflicto entre patronos.

d) Los procedimientos paraprocesales o voluntarios ; son aquellos por medio de los cuales y por mandato de la ley, por su naturaleza o solicitud de parte interesada, requieren la intervención de la junta, sin que se este promoviendo jurisdiccionalmente conflicto entre partes.

(11) Idem.

CAPITULO SEGUNDO

INTEGRACIÓN DE LA LITIS EN MATERIA LABORAL

2.1 .-CONCEPTO DE PARTES.

Para ser considerado parte es requisito esencial, ejercitar la acción, o bien, oponer excepciones y defensas, es decir que son partes aquellas personas cuyos derechos se discuten en juicio.

Con respecto a las partes, la Ley Federal del Trabajo ha establecido el siguiente criterio : son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

En relación con los terceros, el artículo 690 establece las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronunció en un conflicto, podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

En nuestra disciplina pueden ser partes tanto las personas físicas, como las personas morales, ambas deberán de disfrutar de capacidad de goce y de ejercicio, tratándose de las personas morales, si están constituidas de acuerdo a las leyes del país, pueden intervenir en juicio para hacer valer sus derechos, respecto a las personas físicas la ley laboral es diáfana, al establecer que tendrán capacidad para ejercitar las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de uno y otro sexo, que tengan mas de dieciséis años.

El maestro Trueba Urbina, dice que : "ser parte en el proceso laboral implica el ejercicio de acciones y pretensiones así como excepciones, por personas físicas o jurídicas que gozan de libertad de contratación, es decir, que tienen capacidad legal para celebrar

contratos de trabajo, desempeñar empleos públicos". (19).

Para el Lic. Pedro Cervantes Campos, "Las partes se definen en función del acto que de manera original celebraron para vincularse jurídicamente aún antes de la existencia del proceso ; es decir, la vinculación jurídica entre los contendientes no se establece a través del procedimiento, sino es anterior y consagrada por su propia voluntad" (20).

Cabanelas, en su Diccionario de Derecho Usual, dice : "que parte es cada una de las personas que por voluntad, intereses o determinación legal intervienen en un acto jurídico plural (21).

Eduardo Pallares, en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, dice : "que es parte cualquiera de los litigantes, sea el demandante o el demandado" (22).

Armando Porras y Lopez, sostiene que : "parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexas o accesorias para la actuación de la ley" (23).

El Lic. Enrique Tapia Aranda, sostiene que : "para ser considerado como parte en el proceso del trabajo, se requiere disfrutar de capacidad jurídica para poder demandar la intervención de los tribunales" (24).

En nuestro punto de vista, consideramos que el concepto de parte debe comprender no solo al actor y al demandado, sino también aquellas personas que pueden ser perjudicadas con el laudo que se dicte en un juicio.

Al efecto los artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo, establecen :

Art. 689.- Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

19) *id. cit.*, Pág. 230

20) Cervantes Campos Pedro. *Apuntes para una teoría del proceso laboral*. Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1994. Pág. 67

21) Cabanelas Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Editorial Helios, Décima Edición. Buenos Aires, Argentina, 1993, Pág. 490.

22) Pallares Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. Editorial Porras, S.A. Décimo Octava Edición. México, 1995, Pág. 592.

23) *id. cit.*, Pág. 209.

24) Tapia Aranda Enrique. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porras S.A. Novena Edición. México 1991, Pág. 228.

Art. 690.- Las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

Este último precepto comprende a los terceros, que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación procesal.

Los presupuestos jurídicos que configuran a los terceros en un juicio son los siguientes :

- a) La existencia previa de un juicio
- b) Que sean ajenos al juicio en que intervienen, y
- c) Que exista un interés propio

Los requisitos para que se configure la intervención de un tercero son :

- 1.- Que pueda ser perjudicado por el laudo que se dicte en un juicio
- 2.- Que sea llamado a intervenir o que intervenga por que así se lo pida
- 3.- Que no produzca una variación en la demanda
- 4.- Que el demandado o el actor, que sea vencido en el juicio, tenga un derecho de regresión contra el tercero.

De lo expuesto se puede concluir, que parte es toda persona que ejercite acción u oponga excepciones y defensas en un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que la resolución que se dicte sea de fondo y resuelva en plenitud de jurisdicción el problema planteado.

2.2 LOS FINES DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO.

Las partes tienen diversas intervenciones a lo largo del procedimiento, las citaremos siguiendo el orden de las etapas del juicio.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo ; las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente

autorizado, el dispositivo citado no obliga a las partes a comparecer, solo indica que podrán, lo que significa que pueden o no comparecer a juicio, y en caso de omisión deberán atenerse a las consecuencias derivadas de su no asistencia.

El artículo 876 refiriéndose a la etapa conciliatoria en su Fracción I; señala que. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados"; la fracción VI del precepto citado dispone cual es la consecuencia para las partes en caso de que no asistan, al indicar que : 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.

El artículo 878, que regula la etapa de demanda y excepciones, señala que el actor expondra su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, tratándose del trabajador podrá subsanar en su caso las omisiones o irregularidades que contenga su demanda.

Una vez que el actor haya expuesto o ratificando el escrito inicial el demandado procederá a dar contestación al mismo oralmente o por escrito, a un el caso de que la Junta sea incompetente, asimismo el demandado podrá reconvenir al actor el cumplimiento de prestaciones derivadas de la relación laboral.

Una vez contestada la demanda, las partes podrán por una sola vez, replicar o contrareplicar brevemente, es decir que es optativo para las partes tal facultad.

Es el artículo 879 el que prevé a la sanción a la parte o partes que no concurren ante la Junta, al señalar que :

- a) La audiencia se llevara a cabo, concurren o no las partes.
- b) Si el actor no comparece en la etapa de demanda y excepciones se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.
- c) Si es el demandado el que no concurre a la etapa mencionada, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

Otra de las funciones de las partes, en la de comparecer a la etapa de ofrecimiento de pruebas, a que se refiere el artículo 880 de la Ley Laboral citada, que prevé :

El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después ofrecerá sus pruebas el demandado y podrá objetar las de su contraparte y el actor podrá a su vez objetar las del demandado.

La fracción II del precepto último citado contiene dos cuestiones veamos :

a) Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa correspondiente.

b) Si el actor necesita ofrecer nuevas pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se depreden de la demanda, a su petición la Junta suspenderá la audiencia para reanudarse diez días después.

El primer caso no amerita comentario alguno ya que mientras no se dicte el acuerdo que cierre la etapa correspondiente, las partes podrán ofrecer nuevas pruebas ; el segundo caso citado, da facilidad al actor para que en el plazo de diez días por el que se suspende la audiencia, prepare las pruebas correspondientes a los hechos que desconocía.

Si las partes no comparecen, perderán su derecho a ofrecer pruebas.

Cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas, la Junta con fundamento en el artículo 881 de la ley de la materia, únicamente podrá admitir las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas de testigos.

De conformidad con el artículo 883 de la ley en cita la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes y admitidas por el órgano jurisdiccional.

Es obvio que la audiencia anteriormente citada, deben acudir las partes acompañados de sus testigos, peritos o ratificantes cuando de ello se trate, para que la audiencia se desahogue sin ningún contratiempo.

Si se ofreció el perfeccionamiento de un documento a través de la ratificación de contenido y firma a cargo del signante, una vez ratificado, la contraparte del oferente podrá prequestionar al ratificante en relación a los hechos contenidos en la documental de que se trata.

Si se ofreció la prueba confesional, las partes deben. La oferente articular posiciones y la contraparte absorverlas ; en caso de inasistencia, si se trata del absolvente se les tendrá por

confeso de las posiciones que se le articulen y que previamente hayan sido calificadas de legales ; si del articulante se trata, se declarará la deserción de la prueba en su perjuicio.

Si las partes ofrecieron testigos, el oferente de la prueba los interrogará y su contraparte podrá a su vez repreguntarlos sobre los hechos que hayan declarado, para el caso de que no compareciera la oferente de la prueba se declarará la deserción a su perjuicio, pero si el que no comparece es la contraparte perderá su derecho a repreguntar a los testigos.

En el desahogo de la prueba pericial, las partes también deben de estar presentes para en su caso repreguntar al perito de la contraria o tercero en discordia.

La fracción IV del artículo 884, prevé que : “desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos”.

Es la última intervención que las partes tienen en el procedimiento, ya que el trámite siguiente es que la Junta procederá a dictar el laudo correspondiente, el cual deberá ser notificado personalmente a las partes de conformidad con el artículo 742 fracción VIII de la Ley Laboral.

2.3. CONCEPTO DE LITIS.

Litis, pleito. Del latín *lis*, *litis*, sinónimo de litigio. En derecho procesal se entiende por litis o lite, el objeto del pleito, las proposiciones de controversias de cada una de las partes, la expresión precisa de sus pretensiones, lo que se reclama a la demanda y se contradice en la contestación. Sirve para señalar las cuestiones de hecho y de derecho sujetas a conocimiento y decisión.

Concepto de litis de diversos tratadistas.

Para Guillermo Cabanellas, litis : “es sinónimo de pleito, *causa lite*, diciendo que es una voz latina que se conserva como tecnicismo jurídico incorporado al español”.(25).

Por su parte, Eduardo Pallares, en su diccionario de Derecho Procesal Civil, dice :

(25) *ob cit.*, pág. 579.

“que litis es un sinónimo de litigio en cada una de sus acepciones, es el conflicto de intereses jurídicos calificados entre dos o mas personas, respecto de algún bien o conjunto de bienes, significando también las cuestiones de hecho y de derecho que las partes someten al conocimiento y decisión del Juez”, y señala nuestro autor que en este sentido es como lo interpreta el Código de Procedimientos Civiles. (26)

El maestro Alberto Trueba Urbina, dice: “que la litis se conforma con la pretensión procesal del actor expuesta en su demanda y con la pretensión procesal del demandado hecha valer en la contestación. Más adelante agrega que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben procurar se precise la litis para los efectos de la admisión o rechazo de las pruebas notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con ella”. (27).

Por su parte el maestro Guillermo F. Margadant S.; en su obra Derecho Romano Privado, sostiene que: “que litis contestatio en el sistema formulario, era la aceptación de la formula por el actor y el demandado”. (28).

También la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas jurisprudencias se ha referido a la litis, en los términos siguientes:

“LITIS FIJACIÓN DE LA.- No es sino hasta la audiencia de demanda y excepciones que se celebra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que queda fijada la litis, significando la actuación procesal anterior en mero acto conciliatorio contenido en nuestra legislación laboral”.

Jurisprudencia 105 (sexta época, pág. 110) Sección Primera, Volumen Cuarta Sala, Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965.

“LITIS DE FIJACION DE LA.- La controversia se fija con la demanda y la contestación, sin que sea lícito que alguna de las partes, después de ese momento procesal,

26) *ob. cit.* Pág. 602

27) *ob. cit.* Pág. 227

28) Margadant S. Guillermo F. Derecho Privado Romano. Editorial Extinge S.A. Octava Edición. México, 1998. Pág. 164 y 165

deduzca pretensiones distintas de las que integraron los puntos en litigio, pues lo contrario implicaría un estado de indefensión para la contraria”.

Amparo Directo 6340-/1990. C. Secretario de Educación Pública. Noviembre 16 de 1991. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz, Cuarta Sala, Octava Época, Volumen LXXXIX ; Quinta parte.

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

Amparo Directo 5398/1990. Ramiro Mena Domínguez. Resuelto el 17 de enero de 1991. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Ramírez V, Tercera Sala, Octava Época, Volumen LXXXIX, Cuarta parte, pág.45.

“LITIS LABORAL QUE ELEMENTOS INTEGRAN LA.- Aunque durante la audiencia de demanda y excepciones se suscite discusión sobre que se suspendió al actor, esto no significa que tal punto forme parte de la litis, si es que las pretensiones del demandante se limitaron al despido y no amplió su demanda ni planteó la ilegalidad de esa suspensión ; ya que la litis laboral se integra con la demanda y su contestación y no forma parte de ella las prestaciones que no se alegaron en la demanda si esta no se amplía en relación con hechos posteriores”.

Amparo Directo 844/1963. Rodolfo Guerrero Martínez. Resuelto al primero de julio de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Angel Carvajal. Secretario Lic. Roberto Torres Herrera.

Los anteriores criterios aunque se refieren a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones regulada en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en la actualidad pueden aplicarse con las reformas procesales de la propia ley en la etapa respectiva.

De los conceptos que hemos transcrito, desprendemos :

- 1.- Que la litis consiste en fijar con precisión los puntos sobre los cuales deben en última instancia resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 2.- Que la litis se establece solo respecto de los puntos sobre los cuales las partes han dejado claramente precisadas sus pretensiones.

3.- La litis se integra con las acciones que el actor reclama en su demanda y las excepciones y defensas opuestas por el demandado que generen controversia, así como la forma en que se controvierten los hechos de la demanda.

La litis no admite modificaciones posteriores a la etapa de demanda y excepciones, ni pueden alegarse excepciones supervenientes, se constituye con las pretensiones de las partes expuestas en dicha etapa. (29)

Lo aceptado expresa o tácitamente por las partes, no esta en controversia y consecuentemente, no forma parte de la litis.

Es importante en el procedimiento la fijación de la litis, porque en ella se fijan las cargas procesales.

Para el litigante es importante la fijación de la litis, para ofrecer pruebas y formular sus alegatos.

Para la junta también tiene importancia, para admitir las pruebas de las partes, para intervenir o permitir intervención en su desahogo y ante todo para resolver.

La litis se integra en el momento en que el demandado contesta la demanda, en la Etapa de Demanda y Excepciones, dentro de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; antes en la Etapa de Conciliación, lo que afirme o niegue, lo que acepte o rechace no constituye litis. (30)

Por lo tanto, para que la litis pueda fijarse en un procedimiento laboral, es necesario que el trabajador en su escrito inicial de demanda señale los datos necesarios para la identificación de su patrón, o sea, su domicilio y la actividad a la que se dedica, haciendo en el proemio del escrito de demanda, las prestaciones que esta deduciendo, señalando en el capítulo de hechos todas las circunstancias relativas al hecho que dio nacimiento a su acción;

29) Trucha Urbina, Alberto. ob. cit. Pág. 324
30) ídem.

así como los antecedentes necesarios tales como fecha de ingreso, su último puesto o categoría, su horario y su último salario ; deberá señalar asimismo las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que fue despedido, en que sufrió el riesgo de trabajo o el relativo a la acción que ejercita.

El demandado o demandados, en su contestación a la demanda, están obligados a referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda negándolos, afirmándolos o expresando los que ignore, siempre que no le sean propios, refiriéndolos como crea que tuvieron lugar ; debe precisar además los hechos fundatorios de sus excepciones, pues todo el procedimiento va a girar al rededor de ellos ; además las pruebas que se ofrezcan deben estar relacionadas con los hechos de la demanda y con las excepciones hechas valer en la contestación, puesto que probar acciones o excepciones no deducidas oportunamente en el juicio son irrelevantes, pues no surtirán ningún efecto.

En cuanto a la etapa de demanda y excepciones, los artículos 878 y 879, señalan la forma en que se desarrollará ; y de la lectura de los mismos se desprenden tres formas de integrar la litis, a saber :

- 1.- Cuando concurre las partes a la etapa de demanda y excepciones.
- 2.- Cuando concurre únicamente el actor a la etapa de demanda y excepciones.
- 3.- Cuando concurre únicamente el demandado a la etapa de demanda y excepciones.

2.4.- ASISTENCIA DE LAS PARTES EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

En este primer caso la litis se integra en los términos del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que literalmente dice :

“Art. 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes :

- I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda :

La etapa de demanda y excepciones debe empezar con una exhortación mas hecha a las partes para ver la posibilidad de una conciliación ; y solamente ante la imposibilidad, de esta se pasara al periodo de arbitraje, el cual se desarrollara de acuerdo con las siguientes fracciones del artículo transcrito

El trabajador debe exponer su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos, debiendo señalar además, el monto del salario diario, semanal o mensual o las bases para cuantificarlo ; cuando se reclame el pago de salarios o indemnizaciones.

A su vez el demandado, está obligado a referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, respecto de los cuales puede adoptar cuatro conductas :

- 1.- Que los confiese como ciertos, es decir, que los consienta.
- 2.- Que los niegue, cuando diga que los hechos nunca se realizaron.
- 3.- Expresando los que ignore, siempre que no sean propios, puesto que si el actor le imputa la comisión de un hecho, lo debe afirmar, negar o decir la forma en que ocurrió, pero no dejar de contestarlo, ya que su silencio tendrá por contestado el hecho en sentido afirmativo.
- 4.- Refiriéndolos como crea que tuvieron lugar, es decir, controvertirá el hecho, indicando la forma como ocurrió el mismo según su propia opinión.

Sea cual fuere la forma en que se contestó la demanda, se hará en forma precisa, esto es que si un punto de la demanda se deja sin contestar, por disposición expresa de la Ley, se considerará ese hecho confesado tácitamente y en relación al mismo no se admitirá prueba en contrario, lo cual es congruente, pues como ya lo vimos al estudiar el concepto de litis, solo se deben admitir pruebas relacionadas con hechos controvertidos.

En forma simultánea a la contestación de la demanda, el demandado hará valer sus excepciones y defensas, estableciendo claramente los hechos constitutivos de las excepciones que oponga.

Respecto a la modificación de la demanda, debemos entender lo siguiente :

La modificación a la demanda consiste en el derecho que tiene el actor para precisar o aclarar los hechos constitutivos de su reclamación, sin alterar la esencia. (31).

De acuerdo con la interpretación que hemos transcrito, el alcance que debe dar la Junta a la facultad que tiene el actor para modificar su demanda, se debe concretar únicamente al derecho de aclarar o precisar los hechos constitutivos de la reclamación, sin que implique una variación, ni ampliación, ni tampoco el cambio de la acción que ejerció.

Sin embargo, ha ocurrido en la práctica que el actor amplía su demanda en la etapa de demanda y excepciones y la junta lo autoriza ocasionando que el demandado solicite se difiera la audiencia para estar en posibilidad de contestar tanto la demanda como la ampliación con lo cual se viola lo dispuesto en la fracción II del artículo 880, pues solo esta previsto el diferimiento de la audiencia a petición del autor, "cuando necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda".

La fracción I del artículo 873, da una oportunidad al trabajador de subsanar los errores de su demanda, precisamente en la etapa de demanda y excepciones.

El actor puede replicar los hechos constitutivos de las excepciones y defensas del demandado y respeto de los hechos controvertidos, indicando si los mismos en la forma planteada por el demandado son ciertos, falsos, no le son propios o bien ocurrieron en forma diversa, sin que dicha réplica pueda modificar su acción. El demandado tiene el mismo derecho para contrareplicar, la cual debe seguir la misma forma que la réplica que el actor.

Si el demandado reconviniere al actor en la etapa de demanda y excepciones, el trabajador tiene dos opciones :

- 1.- Procederá de inmediato a formular su contestación, o bien,

(31) *ob.cit.* pag.244.

2.- A su solicitud la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación dentro de los cinco días siguientes.

Para el caso que el demandado opusiera la excepción de incompetencia de la Junta para conocer del asunto que se trate, tal situación no exime de contestar la demanda en la etapa de demanda y excepciones, pues si no lo hiciera y si la Junta se declarara competente, se le tendría por confesada la demanda.

La litis queda integrada hasta el momento que el escrito inicial de demanda es ratificado por el trabajador o representante y el demandado lo contesta y opone excepciones y defensas ; lo que significa que el escrito por el cual se plantea la reclamación o queja no es parte de la litis si no hasta que dicho escrito es ratificado en la etapa de demanda y excepciones ; lo mismo debe decirse cuando el demandado contesta la demanda por escrito, para que dicho escrito forme parte de la litis debe ser ratificado por el demandado o por su representante en la etapa correspondiente de la Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pues de lo contrario se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Al respecto existe un criterio sustentado por mayoría de votos, por el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

“Si la parte demandada no asistió personalmente ni por conducto de su apoderado, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje respectiva, a la Audiencia de Demanda y Excepciones la Junta responsable estuvo en lo justo al tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, apoyándose en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el procedimiento laboral es de naturaleza especial, eminentemente oral ; sin que tenga relevancia que la parte demandada hubiera reproducido con anterioridad a tal audiencia, por medio de un escrito, la contestación que dio ante la Junta de Conciliación”.

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

Amparo Directo 90/91. Enrique Maldonado Avila. Resuelto el 30 de septiembre de 1992. Mayoría de 2 votos. Ponente Rafael Barreiro Pereira. Secretario : Herman Ayuso C. Disidente Víctor Carrillo Ocampo, quien emitió su voto en el sentido de que no es indispensable la presentación personal del demandado, porque consta que por escrito dio

contestación a la demanda y no es acreedor a la sanción establecida en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Boletín S.J.F., Núm. 21, página 72.

2.5 ASISTENCIA UNICAMENTE DEL ACTOR EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Este caso está previsto en el artículo 879 tercer párrafo de la Ley de la Materia, que literalmente dice :

“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, demuestres que el actor no era trabajador o patron, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.

En esta caso la litis queda integrada por el escrito inicial de demanda, pero debidamente ratificado por el actor y por la parte demandada la presunción de que son ciertos los hechos contenidos en el escrito de demanda.

El Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, ha emitido opinión al respecto, al indicar que :

“DEMANDA LABORAL QUE SE TIENE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO, PRUEBAS QUE PUEDEN RENDIRSE.- Si de las consideraciones en que se apoya el laudo reclamado se aprecia que la Junta responsable, para absolver a la empresa demandada, tomo en consideración las pruebas que esta rindió con el fin de demostrar una excepción que no opuso, como es la de terminación de la obra objeto del contrato de trabajo, pues esto se infiere de la forma en que fueron ofrecidas dichas pruebas y de contexto del propio laudo, en el que se estableció que : “por tal razón, la demandada probó plenamente que el actor jamás se le despidió de su trabajo, sino que se le termino su contrato detrabajo que celebro por obra determinada como consta en dichos documentos”, esto evidencia que la repetida Junta responsable atendió a las pruebas de la demandada, sin que estas hubieran

pruebas de la demandada, sin que estas hubieran sido encaminadas a destruir la contestación en sentido afirmativo, violado con ello, lo que previene el artículo 755 del Código laboral y la Jurisprudencia 53, consultable en la página 67 de la compilación 1917 - 1965, quinta parte”.

Amparo directo 89/73. Cresencio Lagunas Díaz. 10 de julio de 1974. Ponente Humberto Vázquez. S.J.F., Séptima Época, Vol. 67, Sexta Parte, pag. 28.

De lo anterior se deduce, que las pruebas que ofrezca el demandado que se le ha tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, deben estar encaminadas a acreditar los siguientes supuestos :

- 1.- Demostrar que el actor no era trabajador, o que el demandado no era patrón.
- 2.- Que no existió el despido
- 3.- Que no son ciertos los hechos de la demanda.

Ya que la no contestación a la demanda puede deberse a muchas causas y por lo mismo la presunción legal de que son ciertos los hechos de la demanda es suficiente sanción, y de acuerdo con el texto de la propia ley las pruebas que vayan a rendir el demandado deben tener por finalidad probar defensas y no excepciones, pues la defensa es la simple negativa del derecho, tal es el caso de demostrar la inexistencia de una relación laboral y la falsedad de los hechos esgrimidos en la demanda.

El tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, al demandado, no trae necesariamente como consecuencia que debe sancionarse con un laudo condenatorio inmediato, sino que el rebelde tiene derecho a defenderse en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá estudiar la procedencia o improcedencia de la acción intentada, así lo ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver dos amparos ; veamos el criterio :

“CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.- En el sistema establecido por la Ley Federal del Trabajo, la circunstancia de que el demandado no conteste la demanda no produce la consecuencia de que la acción ejercitada se estime procedente, ya que existe la posibilidad que aún teniendo por ciertos los hechos en que se funda, tengan que estimarse por no estar apoyada en disposiciones legales o estipulaciones contractuales”.

Amparo Directo 4519/89. Feliciano Becerra García, resuelto el 23 de junio de 1990. Unanimidad de 4 votos. Ponente : María Crisúna Salmoran de Tamayo. Secretario : Joaquín Dzid Nuñez.

Amparo Directo 559/501a. Gabriel Lazcano Sahagún. Resuelto el 27 de julio de 1991. Unanimidad de 5 votos.

2.6.- ASISTENCIA UNICAMENTE DEL DEMANDADO EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Este caso está previsto en el artículo 879 segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice :

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

En este caso la litis se integra con el escrito inicial de demanda que haya presentado el actor, el cual se tiene por ratificado tácitamente sin que en este caso se pueda modificar la demanda ; y con la contestación que al efecto haga el compareciente, es decir el demandado.

La litis se integra sin necesidad que haya replica y contrarreplica, a este respecto a la Ley es oscura pues no señala que pasa con los hechos fundatorios de las excepciones del demandado, es decir no indica si se tiene o no por confesados.

Ante el silencio de la Ley Federal del Trabajo al respecto y de acuerdo con el artículo 18 de la misma, que literalmente dice :

“Art.- 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador”.

Por todo lo cual consideramos que los hechos fundatorios de las excepciones, aún cuando no hayan sido controvertidos, deben ser probados por el demandado.

2.7- ACCION, EXCEPCION Y DEFENSA, CONCEPTO Y CLASIFICACION

LA ACCION, CONCEPTO Y CLASIFICACION.

Para los estudiosos de derecho procesal, existen diversos conceptos sobre esta Institucion :

El maestro Alberto Trueba Urbina, expresa que : "Acción procesal de trabajadores es un derecho subjetivo de carácter social, en virtud de cual una persona (física o sindicato obrero) se dirige a los tribunales del trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patronos o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía".(32).

En su obra Derecho Procesal del Trabajo, el Lic. Enrique Tapia Aranda, dice que : "Acción procesal del trabajo, es poner en marcha la actividad jurisdiccional de las Juntas, para que una vez que se haya agotado el procedimiento que nos señala la ley, lleguemos al acto procesal final, que es la ejecución de laudo que producen aquellas".(33).

El maestro Rafael de Piña, sostiene que : "Acción es el poder o facultad de provocar la actividad de un órgano jurisdiccional y de mantenerla viva, una vez iniciada, hasta alcanzar la meta normal, que es la obtención de una sentencia o su ejecución si es favorable en caso necesario".(34).

Armando Porras y López, sostiene que : "En el derecho procesal del trabajo, la acción puede significar demanda y en sentido material, como sinónimo de facultad de provocar la actividad del poder judicial. Se trata en este caso de un poder jurídico distinto del derecho y de la demanda en sentido formal, dirigido a lograr la actividad estatal por medio de sus órganos competentes, para la declaración coactiva de un derecho".(35).

32) *ib. cit.*, pág. 127.

33) *ib. cit.*, Pág. 235.

34) *ib. cit.* Pág. 79.

35) *ib. cit.* Pág.217.

En cuanto a la acción diversos tratadistas la ocupan desde varios puntos de vista :

1.- La primera concepción identifica a las acciones con los derechos subjetivos de orden civil, en tanto que estos se ejercitan ante los tribunales cuando han sido desconocidos o violados, se define entonces a la acción en los términos de la fórmula del jurisperito Celso, como : "el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido", definición a la que la Escuela clásica agregó : "Lo que nos es debido o nos pertenece", que comprende también las acciones reales

De admitirse este concepto, hay tantas acciones procesales cuantos derechos subjetivos del orden civil existen , en este caso la acción es un derecho civil autónomo y principal.

2.- Desde este punto de vista, la acción es considerada no como un derecho abstracto y general a la tutela judicial, sino como un derecho ya individualizado y concreto a obtener de los tribunales una sentencia justa que resuelva el conflicto de intereses a favor del peticionario.(56)

3.- Otro punto de vista sostiene que, la acción procesal no se identifica con el derecho subjetivo que protege o tutela ; se distingue en él como un derecho diverso, pero que nace del mismo cuando aquél es violado o desconocido ; los dos son derechos en índole privada y el segundo consiste en el medio legal para obtener que los tribunales hagan respetar o cumplir el derecho violado o desconocido ; es este caso la acción es un derecho accesorio, agregado o derivado.

4.- Otro criterio se refiere a aquellos que atribuyen a la acción la naturaleza un derecho de orden público, al efecto Wasch, sostiene que : "La acción es un derecho público subjetivo contra el Estado para obtener de él la tutela jurídica de los derechos subjetivos de orden civil", la definición que antecede tiene relación con el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que otorga a los ciudadanos el derecho constitucional, abstracto y general, de acudir ante los tribunales en demanda de justicia, para

(56) *Ibidem*, pag 219.

que estos la hagan gratuita y expedita, derecho que concierne a la tutela jurídica ; la impartición de justicia generalmente se hará a partir del derecho de petición.(37)

Mi criterio al respecto es el siguiente, si bien el Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe la Justicia por propia mano, es decir que los ciudadanos agraviados tienen el derecho de acudir ante los tribunales en demanda de justicia, ahora bien, para solicitar la impartición de justicia, generalmente se hace por escrito, de manera pacífica y respetuosa ; en este orden de ideas, se deduce que la acción constituye una de las formas de derecho de petición, consagrado en el artículo 8vo. Constitucional ; de lo anterior se desprende que :

a) La acción es un derecho constitucional, que el estado tiene la obligación de atender al peticionario, es decir al accionante, a través del órgano jurisdiccional correspondiente, resolviendo el caso concreto.

b) La acción es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo.

MI concepto de acción es el siguiente :

Acción.- Es un derecho autónomo mediante el cual una persona física o moral, solicita la intervención del órgano jurisdiccional para que tutela una pretensión jurídica concreta.

Esta acción consta de tres elementos que son :

- 1.- Los sujetos ; estos son el actor a quien corresponde la facultad de pedir la intervención del estado y el demandado frente al cual corresponde la intervención estatal.
- 2.- El interés jurídico ; es decir, la causa eficiente de la acción.
- 3.- El objetivo, es decir la causa de pedir.

(37) ob-cit pag 18

CLASIFICACION DE LA ACCION

Las acciones se clasifican en :

Individuales.- Es la que intenta un trabajador para proteger los derechos que le concede la ley, el contrato colectivo, o bien su contrato individual ; tal el caso de reclamar aquellas prestaciones relativas a tiempo extra, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc.

Colectivas .- Dada la característica de este tipo de acciones, normalmente la ejercitan los representantes legales de un sindicato, puede también ejercitarla los patrones ; tienen por finalidad lograr alguno de los objetivos previstos en el artículo 450 de la ley invocada.

Contradictorias.- Son aquellas en que el ejercicio de una de ellas invalida el de la otra.⁽³⁸⁾

Así quien demanda al mismo tiempo el pago de indemnización por despido y la reinstalación, ejercita acciones contradictorias.

Demandar el pago de la indemnización equivale a estar de acuerdo con el despido aunque se considere injusto. En cambio, la reinstalación es oponerse al despido.

Rescisorias.- Es la terminación anormal de la relación de trabajo o contrato de trabajo, bajo el principio de que si uno de los contratantes no cumple el otro esta en condiciones de no cumplir, en consecuencia quien cumple puede invocar la rescisión sin su responsabilidad frente al que no ha cumplido con lo pactado.

Esta acción, puede ejercitarla, tanto el patrón como el trabajador, en efecto el artículo 47 prevé las causas de rescisión de la relación de trabajo. Sin responsabilidad para el patrón y el artículo 51 señala las causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

Reconvencionales.- Tienen su apoyo legal en la fracción VII del artículo 878 de la ley laboral, y tiene por finalidad que el patrón demandado en el juicio, contrademande al

³⁸⁾ De la Cueva María, ob. cit. Pág. 378.

trabajador en pago de alguna suma de dinero que le adeude el actor, o bien la devolución de algún objeto que el obrero tenga en su poder.

Desde el punto de vista material las acciones son de : dar, hacer "o" no hacer

Acción de Dar.- Es aquella por medio de la cual, se solicita al órgano jurisdiccional, imponga al demandado la obligación de entregar una cosa u objeto al actor.

Por ejemplo, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, prevé que en caso de despido, el trabajador podrá demandar del patrón el pago de la indemnización por despido injustificado, así como el cumplimiento de las demás prestaciones accesorias.

Acción de hacer.- Se da cuando el actor solicita a la junta condene al demandado a realizar una actividad a su favor.

Siguiendo el ejemplo del artículo 48 ya citado, si el trabajador opta porque se le reinstale en su puesto y asimismo se le paguen todas las prestaciones a que tenga derecho, el patrón estará frente a una acción de hacer.

Acción de no hacer.- Consiste en que el órgano jurisdiccional, ordena al demandado una abstención, o bien una conducta de no hacer.

Un ejemplo lo deducimos del contenido del artículo 857 fracción I de la Ley Laboral ; se actualiza cuando un trabajador promueve una providencia cautela, solicitando a la Junta dicte una medida de arraigo contra el demandado, consistente en que no podrá ausentarse del domicilio de la autoridad, ni ocultarse.

Tomando en cuenta la petición del actor las acciones son :

De condena. Aquellas que surgen como consecuencia de la violación a las normas contenidas en los contratos individuales de trabajo y la Ley Federal del Trabajo, respecto a la relación laboral, por lo cual el trabajador demanda el cumplimiento de una determinada prestación.

Declarativas.- Consiste en la acción para reclamar la indemnización respectiva que ejercitan las personas que dependían económicamente de un trabajador fallecido por enfermedad profesional o a consecuencia de un riesgo de trabajo, situación prevista en la fracción V del artículo 503 de la ley laboral.

Constitutivas.- Son aquellas que tienen por objeto modificar las relaciones existentes ; esta acción, puede ser ejercitada tanto por el sindicato titular del contrato como por el patrón, cuando se esta en alguno de los casos previstos en el artículo 426 de la ley de la materia.

Cautelares.- Tiene por objeto conseguir una resolución provisional que garantice la efectividad del derecho substancial ; caso previsto en el artículo 857 fracción II de ley emita.

EXCEPCION, CONCEPTO Y CLASIFICACION.

Excepciones.- son las causas jurídicas que invoca y hace valer el demandado para oponerse a la acción ejercitada por actor.

Conceptos de excepción desde el punto de vista de diversos juristas.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, "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 puedan entablarse una relación procesal perfecta". (39)

Excepción, dice de Piña, que se denomina "a 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 totalmente o de un modo parcial". (40)

Guillermo Cabanellas, por su parte dice : "Que la excepción en el Derecho Procesal, es el título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción defensa del actor". (41)

39) ob. cit. Pág. 576

40) ob. cit. Pág. 87

41) ob. cit. Pág. 579

Nuestra Ley Federal del trabajo, emplea los términos excepciones y defensas con el mismo significado en el artículo 878 Fracciones IV y V.

Se hace necesario distinguir la diferencia existente entre excepciones y defensas.

Ya se ha indicado que ambas tienen la misma finalidad y que la Ley de la materia no las distingue.

- a) Es de observarse que la defensa es el género y la excepción la especie, de aquí que muchos juristas sostengan que toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción.
- b) La excepción tiene por finalidad destruir la acción, o bien, diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumpla con ciertos presupuestos. La defensa se dirige en contra de los elementos o presupuestos de la acción.

De los conceptos que sobre la excepción se ha expuesto, desprendemos que es un medio que tiene el demandado para poner un obstáculo que bien puede ser temporal o definitivo a las pretensiones del actor, con la finalidad de obtener un laudo absolutorio.

También de los conceptos ya anotados, podemos obtener la siguiente división de las excepciones, a saber :

a) Excepciones Dilatorias o que dan nacimiento a incidentes de previo y especial pronunciamiento.- Son aquellas que tienen por objeto aplazar en forma indefinida el ejercicio de la acción, sin referirse para nada al fondo de la misma ; por ejemplo los dos únicos casos que regula la ley de nuestra materia son : La falta de personalidad y la incompetencia por declinatoria.

b) Las Excepciones Perentorias.- Son aquellas que tienen por objeto destruir las pretensiones del actor, atacando la esencia de las mismas, por ejemplo la del pago, la de prescripción, etc.

c) Las Defensas.- Consisten en la mera negativa de la demanda, ya sea porque se haga mención de que los hechos alucidos en la misma son falsos ; así como la declaración consistente en la inexistencia de la relación laboral.

Para efectos de nuestro estudio partiremos de las excepciones que enumera el artículo 35 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que a la letra dice :

Para efectos de nuestro estudio partiremos de las excepciones que enumera el artículo 35 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que a la letra dice :

De las excepciones

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

De lo anterior clasificación, encontramos que solo dos existen en materia de trabajo y son la de incompetencia por declinatoria y la falta de personalidad, de conformidad con el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo ; las excepciones de Litispendencia y Conexidad de causa, nuestra materia las comprende en lo que se denomina incidente de acumulación, regulado en los artículos 762 y del 766 al 770 de la ley laboral que venimos citando.

LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD QUE DA NACIMIENTO A UN INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

Esta excepción esta regulada en los artículos 692 a 696 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que literalmente dicen :

“Art. 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditara conforme las reglas siguientes :

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta.

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.

III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder esta legalmente autorizado para ello . y

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la secretaria de Trabajo y Previsión social, a la junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Art. 693.- Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representa de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Art. 694.- Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo ; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

Art. 695.- Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostatica para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual le será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

Art. 696.- El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.”

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

De lo que desprendemos que la excepción de falta de personalidad, puede referirse a que el actor no sea considerado persona jurídica, es decir que no disfrute de capacidad de goce y de ejercicio, o bien la falta de algún requisito en quien se dice representante del actor o del demandado.

El sistema seguido por la reforma procesal de 1980, modifica substancialmente la forma de acreditar la personalidad, en relación a lo que preveía la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Las modificaciones que sobre este tema introdujo la reforma procesal al inicio de su aplicación, implico verdaderos problemas, consistentes en que las juntas de conciliación y arbitraje, cuando no comparecían personalmente, las partes a la etapa conciliatoria, deberían hacerlo en la etapa de demanda y excepciones y si a dicha etapa, comparecía una persona con facultades de apoderado legal de alguna de las partes, sin que a la misma compareciera personalmente el actor, o el demandado si era persona física, o bien, el representante legal si se trataba de persona moral no se tomaban en cuenta sus manifestaciones, si es que se les había permitido hacer uso de la palabra, ya que en muchos casos, ni esa oportunidad tuvieron los comparecientes ; la Junta de conocimiento procedía a dictar acuerdo generalmente en el sentido de que tratándose de la parte actora se le tenía por ratificado su escrito inicial de demanda y en el caso de el demandado se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Al respecto la Jurisprudencia nos dice lo siguiente :

“AUDIENCIA, ETAPAS DE DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES O POR CONDUCTO DE APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO. El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo no puede desvincularse del diverso 692, pues el primero dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, agrega, sin abogados patronos, asesores o

apoderados (fracción I), pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para las diversas etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, según se puede constatar de la lectura de la parte final de la fracción VI del primero de los citados preceptos, donde solo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente ; presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia ley, donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional, como lo son las etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, esto es, que a las etapas de demanda y excepciones y a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, se exige que asista una persona física, sea el directamente interesado o su apoderado ; y esto es así, porque en estas etapas pretenden imperar los principios de oralidad e inmediatez que requieren como presupuesto lógico, la presencia de una persona para exponer, ratificar, modificar, aclarar, objetar, replicar o contra replicar, etc. ; lo que no podría efectuarse si las partes solo comparecieran mediante razonamientos contenidos en escritos.”

Amparo directo 96/82.- Jaime Herrera Alvarez. 22 de octubre de 1982.- Unanimidad de votos.- ponente : Marco Antonio Arroyo Montero.- Secretario : Jorge Valencia Méndez.

Procedentes :

Amparo en revisión 149/82.- Cristóbal Hernandez López.- 6 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos ponente : Efraín Ochoa Ochoa Secretaria : María Guadalupe Casas.

Amparo en revisión 529/81.- Guillermo Martínez Cortes.- 27 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente : Alfonsina.

Solo agregaremos que la excepción de falta de personalidad no se puede oponer al que concurre a juicio por su propio derecho, sino solo al que concurre a juicio en representación de otra persona, ya sea física o moral.

La excepción de falta de personalidad en el representante del actor se hace consistir en que el documento con el cual se pretende acreditar la personalidad no reúne los requisitos

exigidos por los artículos 692 y 694 y que pueden consistir en la omisión de la firma del que otorga el poder, que el documento exigido por su estado sea ininteligible, etc.

La excepción de falta de personalidad del representante del demandado cuando es persona jurídica moral o colectiva puede consistir en la omisión de la copia certificada del documento notarial correspondiente mediante la cual se acredite la facultad para otorgar poderes, o bien cuando del documento exhibido no se desprende una relación entre el interesado y la persona que dice representarlo.

LA EXCEPCION DE INCOMPETENCIA POR DECLINATORIA QUE DA NACIMIENTO A UN INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

De conformidad con el contenido de los artículos 698 y 700 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 constitucional, las cuestiones de competencia en material laboral pueden ser tres clases :

I.- En razón del territorio, tomando en consideración para ello la división que da competencia a las juntas de conciliación y arbitraje, ya sean federales o locales.

En razón del territorio, tenemos el artículo 700 de la ley de materia, el cual literalmente establece :

“Art.- 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes :

I.- Si se trata de juntas de conciliación, la del lugar de presentación de servicios ;

II.- Si se trata de juntas de conciliación y arbitraje, el actor puede escoger entre :

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios ; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) la Junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta ley ; en los conflictos

colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esta ubicada la empresa o establecimiento.

IV.- Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo.

V.- En los conflictos entre patronos o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado ; y

VI.- Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.”

2.- En razón de la materia, es decir tomando en cuenta las características particulares de la actividad a que se dedique el patrón ; en este caso también pueden conocer las juntas de conciliación ya sean federales o locales.

En razón de la materia, a este respecto la Fracción XXXI del Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dice que : “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a :

a) .- Ramas Industriales

1.- Textil

2.- Eléctrica

3.- Cinematográfica

4.- Hulera

5.- Azucarera

6.- Minera

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundación de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

8.- De Hidrocarburos

9.- Petroquímica

10.- Cementera

- 11.- Calera
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas.
- 13.- Química incluyendo la química farmacéutica y medicamentos
- 14.- De celulosa y papel
- 15.- De aceites y grasas vegetales
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
- 18.- Ferrocarrilera.
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco

b) Empresas

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

Es decir que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje por exclusión conocen de todas las demás actividades no comprendidas en los artículos 123 constitucional Fracción XXXI y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La excepción de incompetencia, consiste en aplazar el juicio de ser procedente se turne los autos a la junta de conciliación que se considere competente.

3.- Respecto a las relaciones de trabajo, en las que se aplique el Apartado "A" o el Apartado "B" de artículo 123 constitucional.

Por lo que se refiere a las relaciones de trabajo en que intervenga, el Estado como patrón, tenemos que el artículo 123 constitucional se divide en dos apartados "A" y "B", correspondiendo a la Ley Federal del Trabajo la reglamentación del Apartado "A" y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la reglamentación del Apartado "B".

La forma y términos en que deben promoverse la excepción de incompetencia, se encuentra prevista en los artículos 702 al 706 de la Ley de la materia que a la letra dicen :

Art.- 702.- No se considerara excepción de incompetencia la defensa consistente en la negatividad de la relación de trabajo.

Art.- 703.- Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de Demanda y Excepciones en la Audiencia respectiva acompañando los elementos en que se funde ; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictara en el acto resolución.

Art.- 704.- Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarara incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declarara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cual es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Art.- 705.- Las competencias se decidirán.

I- Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de :

a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa.

b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II- Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma ; entre si recíprocamente.

III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre :

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Art.- 706.- será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el auto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 Fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación.”

A su vez la Fracción V del artículo 878 de la misma Ley establece que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda.

La declinatoria de competencia se hace en la Etapa de Demanda y Excepciones ; en cuanto se le de el uso de la palabra a la parte demandada, esta deberá indicar las causas y los motivos por los cuales pide la declinatoria de competencia y señalará la Junta de Conciliación y Arbitraje que considere competente, debiendo inmediatamente producir su contestación a la demanda, pues si la declinatoria es declarada no procedente y no produjo su contestación a la demanda, la misma se tendrá por contestada en sentido afirmativo, tal y como lo establece el artículo 879 segundo párrafo de la ley de la materia.

El artículo 706, establece que todo lo actuado ante la Junta incompetente es nulo, salvo el acto de admisión a la demanda, declaración que incluso debe ser de oficio, cuando existan en el expediente causas que así lo justifiquen en cuyo caso la Junta con citación de las partes remitirá los autos a la que estime competente.

Para el caso que la Junta de Conciliación y Arbitraje que haya recibido los autos se declare a su vez incompetente, remitirá el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta ley.

EXEPCIONES COMUNES O PERENTORIAS

Para efectos del presente estudio, como excepciones perentorias se van a estudiar las que se basan en el despido por causa justificada, o sean, las que se derivan del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como la de pago, la de obscuridad de la demanda, la de prescripción, la de cosa juzgada, la de Abandono de Trabajo y las excepciones derivadas de la propia Ley Federal del Trabajo y que no se encuentran contenidas dentro de las causas de rescisión de la relación laboral del artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral y las excepciones derivadas del contrato colectivo de trabajo, por considerar que son las mas usuales en nuestra materia.

Todas las excepciones y defensas deben estar basadas en hechos sobre los cuales las partes van a ofrecer y desahogar pruebas.

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

En nuestra disciplina se admiten las excepciones subsidiarias, o sea aquellas que se analizan no en forma simultánea sino en forma escalonada, por ejemplo se pueden oponer la excepción de pago y subsidiariamente a esta la de prescripción, esta última para el efecto de que se estudie si se declara improcedente la primera.

Las excepciones que se opongan al contestar la demanda, nunca deben ser contradictorias, aún cuando sea con el carácter de subsidiarias, debiendo desecharse de plano al dictarse al laudo.

En materia de trabajo las excepciones contradictorias dejan en estado de indefensión al obrero, pues no sabe a que atenerse respecto de la carga de la prueba de su parte, de manera que cuando las acciones son contradictorias proceden la absolución del demandado, así mismo deben desecharse las excepciones o defensas que sean contradictorias, creándose

a favor del trabajador una ventaja procesal para obtener un laudo favorable a sus pretensiones que reclama.

EXCEPCION DE DESPIDO O CAUSA JUSTIFICADA

En lo que equivale a la rescisión de la relación de trabajo, de conformidad con lo que establece los artículos 46 y 47 de la ley laboral que a la letra dicen :

Art.- 46.- El trabajador o patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ellas sean las causas única del perjuicio.

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

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

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

X.- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

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

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

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

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negase a recibirlo, al patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o la Junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

Esta excepción debe oponerse precisamente al contestarse la demanda y apoyarse en un aviso por escrito donde se le hizo saber al trabajador de la causa por el cual se le rescinde el contrato de trabajo, ello conforme lo dispone el artículo 47 ya citado en su parte final ; para el caso de que el trabajador se negase a recibir el aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión lo hará del conocimiento de la Junta, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador

La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

Es decir, que si al patrón omite avisar por escrito al trabajador, se crea a favor de este último una presunción legal de que fue despedido injustificadamente

LA EXCEPCION DE PAGO.

Se entiende por pago el cumplimiento de una obligación.

En materia laboral se opone esta excepción si ya se cumplió con la obligación de carácter pecuniario, cuyo cumplimiento se demanda en el juicio.

Si el demandado opone esta excepción y no acredita con el recibo correspondiente en el juicio que ya pago las prestaciones que le demanda el actor, debe condenársele al cumplimiento de dichas prestaciones

LA EXCEPCION DE OBSCURIDAD E IMPRECISION DE LA DEMANDA O INEPTO LIBELO

Esta consiste en hacer notar a la Junta que la demanda es imprecisa, así como que el actor no hace mención de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos, dejando al demandado en estado de indefensión y a la Junta sin oportunidad de dictar resolución ajustada a derecho.

Es decir lo que se combate con esta excepción es el mal planteamiento de la demanda, por lo cual la contienda se convierte en un punto de derecho en el cual el juzgador debe analizar si la demanda contiene los elementos necesarios para dictar un laudo condenatorio, pero si se encuentra conque la demanda es imprecisa y por lo mismo le impide estudiar las cuestiones no planteadas con claridad, debe absolver al demandado en el laudo

Esta excepción debe fundarse en hechos y el litigante que la oponga debe precisar los motivos por los cuales la demanda es oscura e imprecisa, indicando además sus omisiones y carencias.

Si no se precisan los hechos en que se funde esta excepción, la misma no debe tomarse en cuenta.

LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION.

Esta consiste en demostrar en el juicio que el demandado se libero de las obligaciones cuyo cumplimiento le demanda el actor por el solo transcurso del tiempo, siendo necesario se precise en la contestación a la demanda, la fecha en que empezó a correr el término prescriptivo, indicando además la fecha en que opero la misma.

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo, regula esta excepción, los casos o cuando no puede comenzar a correr y los de interrupción en los artículos del 516 al 522.

Art.- 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contando apartir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consigan en los artículos siguientes.

Art.- 517.- Prescriben en un mes.

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

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

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta,

desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

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

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

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

Art.- 519.- Prescriben en dos años.

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

II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

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

Art.- 520.- La prescripción no puede comenzar a correr :

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

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

Art.- 521.- La prescripción se interrumpe :

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

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

Art. - 522.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularan por el numero de días que le corresponda. El primer día se contara completo, aun cuando no lo sea, pero el ultimo debe ser completo y cuando sea seriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primer útil siguiente.

La Prescripción es una Institucion que tiene por objeto dar seguridad jurídica a las personas, respecto de que solo dentro de un solo término pueden ser demandadas, evitándose asi la zozobra y el temor de que se tendria si uno supiera que podía ser demandado sin importar el tiempo que hubiera transcurrido a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos, siendo en esta forma una garantía de seguridad para evitar el temor a juicios por cuestiones pasadas.

En principio todas las acciones son prescriptibles, a excepción de aquellas en las que la Ley dispone expresamente otra cosa, como es por ejemplo el caso de la jubilación que una vez adquirido el derecho a la misma puede demandarse en cualquier época.

Opuesta la excepción de prescripción en un juicio, al dictarse el laudo respectivo se procederá previamente a estudiar la procedencia o improcedencia de esta excepción, pues de resultar operante, es irrelevante el estudio de fondo del asunto.

LA EXCEPCION DE COSA JUZGADA

Esta se hace consistir en que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio, ya sea por la misma autoridad o por otra cualquiera.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dice: "Que para que se configure la excepción de cosa juzgada es menester no solo la identidad de las partes, sino también la identidad de la materia del pleito y la identidad de las causas en que se apoyan las dos demandas, requisitos, éstos, indispensables para la procedencia de la acción en comentario".

Amparo Directo 1224/89. Ferrocarriles Nacionales de México.- Resuelto el 23 de julio de 1989. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Guillermo Araiza Bracamontes. Unanimidad de 4 votos.

Ahora bien la cosa juzgada siempre implica existencia de un juicio anterior al que se opone esta excepción, en el que intervinieron las mismas partes, se ejercitaron las mismas acciones y se reclamaron idénticas prestaciones ; a este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación establecido otro criterio.

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

Amparo Directo 2955/90. Rafael Bustamante y coagraviados. Resuelto el 3 de mayo de 1991. Unanimidad de 4 votos.

EXCEPCION DE ABANDONO DE TRABAJO.

Consiste en que el trabajador, sin intervención del patrón y sin causa o motivo legal deja de presentarse a su trabajo en forma definitiva.

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

EXCEPCIONES DERIVADAS DE LA LEY.

Las excepciones que vamos a estudiar en este inciso, se derivan de la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, y tienen por finalidad destruir la pretensión del actor.

Iniciaremos por analizar los casos en los cuales el patrón esta eximido de cumplir con las obligaciones que establece el artículo 487 de la mencionada ley, tratándose de riesgos de trabajo, cuando el accidente ocurra en algunas de las circunstancias que señala el artículo 488, mismos que a la letra dicen :

Art. - 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a :

- I. Asistencia médica y quirúrgica.
- II. Rehabilitación.
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera.
- IV. Medicamentos, y material de curación.
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- VI. La indemnización fijada en el presente títulos.

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

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

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

III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si solo o de acuerdo con otra persona.

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

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

Otras excepciones que se derivan de la ley y que también destruyen las prestaciones del actor, son aquellas que se refieren a los trabajos especiales, regulados en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

En tratándose de trabajadores de los buques, el artículo 208 señala las causas especiales de la rescisión de la relación de trabajo.

Art.- 208.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo :

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

II.- Encontrándose el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras que el buque está en puerto, al salir el buque o durante la navegación.

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

Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarse la prescripción suscrito por el médico.

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

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

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

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

Por lo que hace a los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, el artículo 244 es el que señala las causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, mismo que literalmente dice :

“Art.- 244.- Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo :

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

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

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

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

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

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

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

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

El artículo 255, señala las causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, de los trabajadores ferrocarrileros.

Art. - 255.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo :

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

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

Las causas especiales de la relación de trabajo, para los trabajadores de autotransporte, están contenidas en el artículo 264, que a la letra dice :

Art. - 264.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo :

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

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

Refiriéndonos ahora a los trabajadores ; agentes de comercio y otros semejantes, es el artículo 291 el que señala la única causa especial de rescisión de la relación de trabajo, para estos trabajadores.

Art.- 291.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas”.

Es el artículo 303 el que señala las causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, para los trabajadores deportistas profesionales.

I.- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina ; y

II.- La pérdida de facultades.

Para los trabajadores domésticos, son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, las señaladas en los artículos 340 y 341.

Art.- 340.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes :

I.- Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto ; y

II.- Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

En cuanto a los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, tienen como causas especiales de rescisión de la relación de trabajo; considero el que no cumpla con el artículo 349.

Art.- 349.- Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento”.

Y por último es el artículo 353-G el que señala las causas especiales de rescisión de la relación de trabajo para los trabajadores médicos residentes en periodo de adiestramiento.

Art.- 353-G.- Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de la que establece el artículo 47, las siguientes :

I.- El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III, y IV del artículo 353- D ;

II.- La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de residentes en la que se efectúe la Residencia ; y

III.- La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignados en el Reglamento anterior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.

De la exposición anterior, solo indicaremos que las causas especiales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, están reglamentadas según la especialidad de las labores del trabajador y en casos como el de los trabajadores domésticos en que además se exige respeto para el patrón, su familia y las personas que concurren al hogar.

EXCEPCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 20 de la ley que se ha venido comentando en su primer párrafo define lo que se entiende por relación de trabajo y en el segundo párrafo define lo que es contrato individual de trabajo.

Art. - 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, 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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Por su parte el artículo 24 exige que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables y el artículo 25 señala los requisitos que deben contener el contrato individual de trabajo.

Art. - 25. - El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener :

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón ;

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, lo que se determinara con la mayor precisión posible ;

IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo ;

V.- La duración de la jornada ;

VI.- La forma y el monto del salario ;

VII.- El día y el lugar de pago del salario ; y

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley ; y,

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Y el artículo 26 prevé que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que se deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

El artículo 386 prevé la existencia y define al contrato colectivo de trabajo, diciendo .

Art. - 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Y el artículo 391 indica los requisitos que debe contener el citado contrato colectivo de trabajo.

Art.- 391.- El contrato colectivo contendrá :

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes ;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque ;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada ;
- IV.- Las jornadas de trabajo
- V.- Los dias de descanso y vacaciones ;
- VI.- El monto de los salarios ;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda ;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento ;
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley ; y,
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Por su parte el contrato ley esta previsto en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, que literalmente dice :

Art.- 404.- Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

Y es el artículo 412 el que señala los requisitos que debe contener dicho pacto contractual.

Art.- 412.- El contrato - Ley contendrá :

- I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la convención ;

II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional ;

III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años ;

IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V; VI y IX.

V.- Las reglas conforme a las cuales se formularan los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate ; y

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

De todas las cláusulas pactadas en los contratos, pueden surgir gran cantidad de excepciones.

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

La cláusula de exclusión esta prevista en el último párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Para que un patrón pueda despedir a un trabajador a petición del sindicato contratante, debe cerciorares bajo su responsabilidad de que la solicitud que se le hace es auténtica, que la cláusula de exclusión se encuentra pactada en el contrato y de que el trabajador pertenece a ese sindicato.

Si el patrón despide a un trabajador sin cerciorarse de esos extremos, estará realizando un despido injustificado con todas sus consecuencias legales. Lo anterior no significa que el patrón intervenga en los asuntos del sindicato pues no esta facultado para ello.

DEFENSA, CONCEPTO Y CLASIFICACION.

Por defensa entendemos la simple negativa tanto de los hechos y del derecho que invoca la parte actora .

Nuestra disciplina solo contempla dos defensas, la llamada sine actione agis, que consiste en la negación del derecho del actor y la negativa de la existencia de la relación de trabajo.

LA DEFENSA DE SINE ACTIONE AGIS.

Literalmente significa : Demanda sin acción.

En la practica se acostumbra oponer esta defensa, aunque se hace con el nombre de excepción.

También se opone como excepción de falta de acción fundándose en la negativa de la demanda ; al respecto considero que no es correcto.

Se debe oponer como lo es, es decir de debe enunciar diciendo que se opone la defensa consistente en la negativa que se hace del derecho del actor de obtener un laudo favorable, por no ser ciertos los hechos de la demanda en la que se pretende fundar la acción del trabajador.

Respecto a esta defensa la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho :

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

Amparo Directo 1392/960. Rafael Yañez Cortés. Resuelto el 18 de noviembre de 1960.
Unanimidad de 4 votos. Ponente : Ministro Gabriel Rojas.

En otra ejecutoria dice :

“SINE ACTIONE AGIS, DEFENSA DE .- La defensa de sine actione agis, equivale, lisa y llanamente a la negación de la demanda y tiene como único efecto arrojar la carga de la prueba el actor”.

Amparo Directo 8860/63. Jose Antonio Mijares, resuelto el 9 de febrero de 1969.
Unanimidad de 5 votos. Ponente Ministro Mariano Ramírez Vázquez.

LA DEFENSA DE LA INEXISTENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO.

Esta defensa tiene su fundamento legal en el artículo 702 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que no se considera excepción de incompetencia, la defensa consistente de la inexistencia de la relación de trabajo.

Esta defensa consiste en que el demandado niega que entre el actor de un juicio y él haya una relación obrero - patronal.

Al oponerse esta defensa en la contestación de una demanda, la litis quedara establecida en determinar si existe o no una relación de trabajo entre las partes del juicio.

En este caso, debe estudiarse previamente la procedencia o improcedencia de esta defensa, pues de resultar procedente seria innecesario estudiar las demás cuestiones planteadas en la demanda.

Esto implica que si acredita la inexistencia de la relación de trabajo se declara improcedentes las pretensiones del actor por no existir una relación causal entre el actor y el demandado.

CAPITULO TERCERO

LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

3.1.- ANTECEDENTES

Las doctrinas filosóficas han brindado gran atención al trato de la actividad cognoscitiva del hombre, a sus objetivos y resultados. Se han hecho intentos de encontrar las leyes caracterizantes del proceso del conocimiento, creándose, para ello, la gnoseología. Es éste, principalmente, el campo al cual pertenece el estudio de la prueba. Desde los inicios de la ciencia, la prueba entendida de manera correcta como medio de probar ha servido para obtener la información primaria acerca de los objetos investigados o para la comprobación de las consecuencias empíricas de la hipótesis cuestionadas.

El concepto prueba judicial, ha evolucionado a través de las diversas etapas de la historia, a las cuales me referiré en seguida.

La prueba como manifestación jurídica al igual que otros actos han sido afectados siempre por las tendencias dominantes en el momento en que se aplican; en épocas rudimentarias de la prueba judicial, difícilmente se podría hablar de un sistema de pruebas perfectamente establecido, al pasar a sistemas mas evolucionados en lo jurídico, como Grecia y Roma, en donde el estudio y análisis de la prueba se convirtió en algo lógico y razonado, los principales medios probatorios eran los testigos y documentos; los primeros eran investidos de solemnidades ineludibles como el juramento. Posteriormente, el mundo cayo en la etapa de estabilidad o anquilosamiento del medioevo en la cual la cultura en vez de avanzar, se retrotrajo en muchos casos, lo que sucedió también en el derecho; en nuestro tema de estudio, o sea, la prueba judicial, considero que en lugar de avanzar retrocedió al igual que en Europa el sistema germánico.

En la etapa siguiente, el hombre se reencuentra así mismo, ello afecta al derecho, pues surge el Derecho Canónico en el que los sistemas probatorios son mas analíticos y estudiados que en la etapa anterior, aquí surge el sistema de la prueba tasada que suponía una valoración previa de las pruebas ; sistema hoy atacado y no deseable, pero necesario en su época. Así llegamos a la corriente ideológica que desencadenó la Revolución Francesa, en la que se clamaba por una legislación en la que existiera una libertad de apreciación y una comunicación íntima como base o fundamento de los juicios. Llegamos al momento crucial de la actualidad en la que los juristas exigen modificaciones tendientes a lograr una prueba jurídica de verdadera calidad científica que amalgame la lógica inductiva con la experiencia que de la investigación de los hechos aparezca.

En nuestro país es necesario observar lo que al afecto previa la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 18 de agosto de 1931, la que en su artículo 522, primer párrafo, establecía :

“Art. 522. En esa audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen”.

El dispositivo legal citado, fue omiso en indicar cuales eran los medios probatorios que las partes podían ofrecer para acreditar los hechos afirmados en la demanda o contestación, limitándose únicamente a señalar que las pruebas que al efecto se aportaran, deberían concretarse al contenido de los escritos antes citados.

La Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del primero de mayo de 1970, en el Artículo 762, relativo a las pruebas, precisaba :

“Art. 762.-Son admisibles todos los medios de prueba”.

Dicho precepto legal, no fija límite alguno por cuanto a las pruebas se refiere ; considero también como una omisión el hecho de que la ley citada no haya precisado cuales eran los medios de prueba que las partes podían ofrecer dentro del juicio.

Por lo anterior, tanto en el presente caso como el relativo a la Ley de 1931, fué necesario recurrir a la teoría general de la prueba a fin de localizar los medios de prueba que comúnmente se acepta en los diversos juicios para su desahogo.

El Artículo 776 de la actual Ley Federal del Trabajo en vigor, prevé lo siguiente :

“Art. 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes :

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV. Pericial
- V. Inspección
- VI. Presuncional
- VII. Instrumental de actuaciones ; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios a apartados por los descubrimientos de la ciencia.

El mismo sistema probatorio, señala con toda precisión los medios de prueba que se aplican en el derecho procesal del trabajo, si bien, son los tradicionales que comprende la teoría general de la prueba, al menos las personas que han contratado o adquirieron una determinada situación jurídica, tienen seguridad en los medios probatorios que deben aportar para perfeccionar el contrato o para indicar su estado o situación jurídica en que se encuentren.

3.2.- CONCEPTO Y CLASIFICACION

El término Prueba, tiene un doble significado tal como se vera a continuación :

En su primera concepción, se deriva del adverbio latino probé, que significa : Honradamente u honradez.

Otro concepto, es el que se deriva de probandum, que significa : patentizar, experimentar, hacer fe respecto de alguna cosa.

El diccionario de la Real Academia de la lengua española, expresa que prueba es : La acción o efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.

El Maestro Francisco Carrara establece lo siguiente : “En general se llama prueba todo lo que sirve para darnos certeza acerca de la verdad de una proposición. La certeza está en nosotros ; la verdad, en los hechos. Aquella nace cuando uno cree que conoce a esta ; mas, por la falibilidad humana, puede haber certeza donde no haya verdad, y viceversa. Unicamente en Dios se unifican la una y la otra, y la certeza deja de ser completamente objetiva y la verdad subjetiva del todo. (42)

El procedimentalista español Jose de Vicente y Caravantes nos dice que la palabra prueba trae su etimología. Según unos, del adverbio probé que significa honradamente , por considerarse que obra con honradez el que prueba lo que pretende ; o según otros, de la palabra “probandum”, que significa recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe, según expresan varias leyes del derecho romano. (43)

Que por prueba se entiende principalmente, según la define la ley de Partida, la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa o bien a producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, en forma que la ley previene, ante el juez que conoce del litigio, y que son propios, según derecho, para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito. (44).

El Maestro Framarino, afirma que la prueba puede ser considerada por dos aspectos, ya sea en cuanto a su naturaleza y a su presentación, ya en cuanto al efecto que origina en la mente de aquel ante quien ha sido aducida. Por este segundo aspecto equivale a la certeza, a la probabilidad y a la credibilidad. Que así como las facultades de percepción son las fuentes subjetivas de la certeza, asimismo las pruebas son el medio de aparición de las fuentes objetivas, o sea, de la verdad. Que la prueba es, por este aspecto, el medio objetivo con cuyo auxilio la

42) Carrara Francisco. Programa de Derecho. Editorial Temis. Novena Edición. Bogotá 1998. Pág. 380

43) Vicente y Cervantes José. Tratado Histórico, Crítico, Filosófico de los Procedimientos. Editores Madrid. Primera Edición. Barcelona 1936. Pág. 133.

44) Idem

verdad logra penetrar en el espíritu (45)

Schonke dice que : “que se entiende por prueba la actividad de las partes y del Tribunal encaminada a proporcionar al juez la convicción de la verdad o falsedad de un hecho. (46)

Por su lado Eduardo J. Couture establece :

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

En sentido jurídico y específicamente en sentido jurídico procesal, la prueba es ambas cosas , un método de averiguación y un método de comprobación (47)

El insigne maestro Alberto Trueba Urbina, indica que en el sentido gramatical, prueba significa : La acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer la verdad o falsedad de un hecho.

También señala que la prueba es el medio mas eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o dé una afirmación, en el proceso. (48)

El maestro Marco Antonio Díaz de León, sostiene que : “Probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del Juez sobre los hechos” (49)

Considero importante señalar que en nuestra disciplina la prueba tiene una doble finalidad, ya que en algunos casos constituye un método de averiguación, tal es el caso de los conflictos de naturaleza económica, donde a través del desahogo de la prueba pericial que

45) Francisco del Malatesta Nicola. Lógica de las Pruebas en Materia Criminal. II Tomo. Editorial Temis. Décima Edición. Colombia, Bogotá 1990. Pág. 95

46) Schunke Adolfo. Derecho Procesal. Editorial Bosch. Octava Edición. Barcelona 1993. Pág. 198

47) Couture J. Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Editorial Dunham. Cuarta Edición. Buenos Aires, 1996. Pág. 215

48) *id. cit.* Pág. 371

49) Díaz de León Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. Editorial Porrúa S.A., Novena Edición. México 1990. Pág. 431

llevan a cabo personas nombradas por la junta que conoce del conflicto, se investiga la situación económica de las empresas para crear el derecho que se ha de aplicar a las partes ; la prueba constituye en otros casos un método de comprobación, y es el que se aplica en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, donde para llegar a la comprobación, se acude al silogismo jurídico.

Por lo anterior, sostengo que prueba es un método de averiguación y de comprobación que hacen las partes y el Juez, con la finalidad de investigar la verdad o falsedad de un hecho formulado dentro de un conflicto.

CLASIFICACION

Las pruebas son clasificadas en dos grupos, que bien pueden llamárseles generales las pruebas propiamente dichas y las presunciones.

A su vez las pruebas se clasifican, atendiendo a diversos criterios :

De acuerdo a la naturaleza del proceso ; la prueba puede ser penal, civil, fiscal, laboral, etc.

Por el grado de convicción que produzca en el juzgador ; se clasifican en :

Plenas. Son las que alcanzan un grado positivo que permite sea aceptada sin el temor fundado de incurrir en error.

Semiplenas. Son las que no pueden considerarse realmente como verdaderas pruebas.

Directas. Son aquellas que sin ninguna interferencia, demuestran la realidad o certeza de los hechos.

Indirectas. Sirven para demostrar la verdad de un hecho, pero recayendo o por mediación de otros con el que esta intimamente relacionado.

Reales. Son las que permitan que el conocimiento se adquiera a través de la inspección o análisis de un hecho material.

Personales. Son las que proporcionan certeza mediante el testimonio o confesion, desahogados a través de personas.

Originales. Se refieren a las primeras copias o traslado de un documento, o bien, a testigos presenciales de un hecho.

Inoriginales. Las relativas a segundas copias o de testigos que han depuesto por referencia.

Histórica. Se concreta en la observación personal del juzgador frente al hecho a probar o en las terceras personas aptas para presentarlo ante él.

Crítica. Consiste en una operación lógica, en virtud de la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a otro desconocido que debe quedar bien acreditado.

Con relación al tiempo en que se produce, la prueba se divide en :

Constituida. Se presenta en aquellos actos o documentos que han tenido por objeto hacer cierto un hecho en la previsión de que llegaría alguna vez a dudarse acerca de su existencia, o de las circunstancias especiales que en el concurren.

Preconstituidas. Son aquellos documentos que se extienden con objeto de hacer constar los derechos y obligaciones que se derivan de una relación de trabajo.

3.3.- OBJETO

Por objeto de prueba, se entiende lo que jurídicamente se debe o puede probar, todo aquello en general sobre lo cual puede recaer la acción de probar. (58)

El objeto de la prueba está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba.

Los hechos son objeto de prueba porque constantemente cambian, los hechos nunca son los mismos, ya que aún siendo las partes los mismos en dos o mas juicios, los hechos no son los mismos ; cambian se transforman constantemente ; por todo ello es necesario que tanto el actor como el demandado, prueben, demuestren la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se funda las acciones y las excepciones.

58) Trucha Urbina Alberto. ob. cit. Pág. 24

El objeto de la prueba no únicamente puede recaer en los hechos, dentro o fuera del proceso laboral. Independientemente de considerar la prueba posee por objeto la demostración de las cuestiones fácticas, también puede ser objeto de prueba en el proceso laboral. Las llamadas máximas de la experiencia. Estas constituyen el saber privado del juez o, en el caso, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de aquello que éstos conocen por cuenta propia y utilizan a lo largo de todo el proceso, pero principalmente al fallar. “Son normas de valor general, independientes del caso específico, pero que, extraídos de cuanto ocurre generalmente en múltiples casos, pueden aplicarse en todos los otros casos de la misma especie.

Ahora bien, no todos los hechos deben ser probados ; hay hechos respecto de los cuales la ley no admite prueba, en efecto, aquellos hechos que no estén contenidos en el escrito de demanda o de contestación, los que hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen y los hechos notorios, no serán objeto de prueba.

Respecto a los hechos notorios, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dicho : “... Son aquellos cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un cierto círculo social, en el momento en que va a pronunciarse la decisión judicial, pero conocida de tal modo, que no hay al respecto duda ni discusión alguna”.

S.J.F.; Sexta Epoca. Volumen CXII. Tercera parte. Noviembre de 1996. Segunda Sala, pág. 18.

Los hechos que serán objeto de prueba, deberán tener los siguientes requisitos :

- a) Que sean alegados por las partes.
- b) Que sean negados.
- c) Que no sean tenidos legalmente por verdaderos ; interpretando a contrario sensu este principio, se refiere a los hechos notorios.
- d) Que no este prohibida la prueba de los mismos.
- e) Que sean admisibles.

Existe un Principio que dice :

Sólo los hechos relacionados con el debate procesal son objeto de prueba.

Esta argumentación, por lo común aceptada, derivase de que todo procedimiento debe ceñirse al conocimiento de los sucesos que en él se ventilan, y por lo tanto no tiene cabida

diligencias probatorias tendientes a demostrar hechos extraños a la relación procesal que se hubiere determinado en los escritos de demanda y de su contestación.

Significa que los medios probatorios que se admitan deben ser en exclusiva aquellos que se relacionan con los hechos de la litis, entendiéndose por esta a la situación integradora de lo que las partes alegaran o asentasen en los escritos antes citados. Las pruebas, consecuentemente, deben circunscribirse a los asuntos sobre los cuales se litiga y, por lo tanto, las que no se les vinculen tendrán que ser desechadas ex officio por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el momento procesal oportuno o bien al dictar el laudo. nuestra Ley Federal del Trabajo contiene esta norma dentro de la cual queda comprendida esta apreciación de la teoría del objeto de la prueba ; mediante ella se trata de establecer ; con la mejor precisión posible, el contradictorio procesal que queda sometido al conocimiento de las Juntas ; es así que su artículo 777 dispone : "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes". Los que se ve reforzado con el artículo 779 : "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, explicando el motivo de ello".

El derecho no puede ser objeto de prueba, especialmente la ley positiva, y esto debido a que es estable, es fija, se presume que es conocida por todos, al menos durante cierto tiempo, a fin de que las instituciones sociales, sobre todo el estado, tengan una sólida base.

Sin embargo, cuando se invoca una ley extranjera debe probarse su existencia y que la misma esta en vigor, pues si bien los jueces mexicanos están obligados a saber la ciencia de su profesión, especialmente el conocimiento de la ley positiva en cambio, no están obligados a conocer el derecho extranjero.

Podemos concluir en que el objeto de la prueba en el proceso laboral es no sólo la normatividad jurídica relevante, sino, igualmente, toda aquella objetividad considerada como hecho susceptible de prueba. Desde luego, según la expresión hecho debe ser considerada con la amplitud necesaria para comprender no solamente los sucesos del hombre, de su propia persona, o las cosas del mundo, sino, en general todo aquello que pueda formar de manera principal o accesoria, parte de la compleja relación jurídico - laboral que se debata en el proceso, siempre y cuando no esté prohibido por la ley.

3.4.- SU REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La ley federal del Trabajo regula particularmente los medios probatorios, tal como se vera en seguida :

LA CONFESIONAL

Esta reglamentada de los articulos 786 al 794, este medio probatorio tiene dos modalidades, la confesional a cargo de la contraparte y la confesional para hechos propios a cargo de directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento.

Para la investigación de los hechos del proceso se recurre a las cosas y a las personas ; respecto de éstas, se considera a las partes como las fuentes de información más importantes, por la circunstancia de ser no sólo los protagonistas del litigio, sino los más interesados en el asunto.

Desde este punto de vista, se tiene a los confesantes como órganos de prueba, en tanto pueden aportar, con sus declaraciones, elementos de convicción para dar a conocer los hechos de la causa.

La ley no define lo que debe entenderse por prueba confesional, indicando únicamente la forma en que debe ofrecerse y desahogarse ; en tal virtud es necesario recurrir a lo que al respecto ha opinado Suprema Corte de Justicia de la Nación.

“Por Confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien lo hace”.

Jurisprudencia, Apéndice 1975, quinta parte, cuarta sala, tesis 30, pág. 40.

Existen diversas Clases de Confesión que continuación citaremos :

La confesión puede ser judicial o extrajudicial ; simple o cualificada, directa o indirecta.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

La confesión judicial es la que expone las partes, de manera espontanea o mediante interrogatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Aunque la Ley Federal del Trabajo no lo prevea, la confesión es extrajudicial cuando se produce fuera de juicio.

La confesión es simple cuando se hace aceptando lisa y llanamente la aseveración de la contraparte. Es cualificada la que se expresa reconociendo la verdad del hecho, pero agregando circunstancias que modifican o restringen su naturaleza y efectos.

La confesión es directa cuando se rinde de manera expresa ; es indirecta cuando el confesante guarda silencio o no concurre a absolver posiciones, lo cual se toma como una confesión tácita cual sucede en nuestro proceso laboral.

LA DOCUMENTAL

Esta prueba está regulada en los artículos del 795 al 812 de la ley laboral, esta probanza se divide en documento público y privado.

“Documentos Públicos”. Los Documentos públicos adquieren esta calidad en razón del autor de que provienen y por pertenecer a la esfera del ordenamiento jurídico publico, es decir, son los expedidos por autoridades o funcionarios estatales en uso de sus facultades y dentro de los límites de sus atribuciones, o también los que se otorgan por personas investidas de la fe pública dentro del área de sus competencias.

Podemos clasificar a los Documentos Públicos en : administrativos, cuando proceden de funcionarios del poder ejecutivo en ejercicio de sus funciones ; judiciales, los que provienen de la función judicial ; notariales, los que se derivan de la autorización de los notarios públicos ; mercantiles, son los que otorgan en este campo algunas investidas de fe pública, como por ejemplo los corredores.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 795, señala como documentos públicos a “aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones” y agrega : “Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización”.

“Documentos Privados” Los Documentos privados son aquellos que, inversamente a los que señalamos en el inciso anterior, no pertenecen a la esfera del orden jurídico público, ni

están expedidos por autoridades en ejercicio de sus funciones, ni por personas investidas de la fe pública; es decir, por exclusión podemos establecer que son privados, todos los instrumentos que no reúnen los requisitos señalados para los públicos.

El artículo 796 de la Ley en cita establece: "Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior".

Los Documentos admiten medios de perfeccionamiento, tales como la ratificación, cotejo, compulsas y la pericial caligrafía y grafoscópica, cuando es objetada.

La ley es omisa en indicarnos concepto alguno de documento, por lo que en este caso es necesario recurrir a la doctrina.

"Documento desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho. Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. El documento desde luego invita a pensar en dos elementos: El objeto material y el significado: El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras y el significado es el sentido de esa escritura o figura o mejor dicho, la idea que expresan". (51)

LA TESTIMONIAL

La reglamentación de esta prueba se localiza de los artículos 813 a 820 de la ley que se ha venido citando, la mencionada ley es omisa en indicarnos concepto de lo que puede entenderse por testimonial, la suprema Corte de Justicia de la Nación, sostiene que:

"La prueba testimonial se constituye por las declaraciones que los terceros ajenos al litigio hacen ante el juzgador, con conocimiento de las partes, requisitos que necesariamente deben satisfacerse atentos los principios de inmediación de la prueba y de contradicción que son rectores de todo proceso judicial.

(51) Rivera Silva Manuel. El Proceso Judicial Penal. Editorial Porrúa S.A. Cuarta Edición. México 1996. Pág 189

Amparo directo 2984/89. Camiones industriales, S.A 20 de septiembre de 1990. 5 votos. Potente ; Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Podemos definir al testimonio como aquel medio de prueba y acto procesal por el cual terceras personas ajenas al juicio comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales relacionadas con el litigio.

Para alcanzar la testimonial su finalidad de formar plena convención en el juzgador debe reunir varios requisitos, tales como : que tenga la naturaleza de una testimonial ; que se desahogue ante el órgano jurisdiccional ; que sea plural ; aunque en algunos casos se admite el testimonio unipersonal ; que haya idoneidad ; que exista uniformidad, es decir que sean contestes y que se manifieste la razón por la que se conocen los hechos sobre los que se declara.

Asimismo existen varias clases de testigos, como son : de cargo, de descargo, de oídas, de asistencia y presenciales.

La valoración que de su declaración hace el órgano jurisdiccional, varía en relación a la calidad del testigo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación nos dice que :

PRUEBA TESTIMONIAL.- Para que la prueba testimonial no pierda su característica y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, aparte de su situación personal de imparcialidad y desinterés frente al conflicto, solamente den a conocer al juzgador los hechos que les constan, sin sacar de los mismos conclusiones ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos, pues de otra manera esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada, ya que una prueba y otra tienen características definidas distintas, correspondiendo a los testigos la narración de hechos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de su percepción, y a los peritos de apreciación, de la importancia y significación de tales hechos, para la ilustración del juzgador en cuestiones ajenas a la ciencia del derecho.

Amparo directo 2827/89/2a. Ferrocarriles Nacionales de México. Fallado el 13 de junio de 1991.

4 Sala. Informe 1988, pág. 28.

LA PERICIAL

Esta prueba esta reglamentada en los artículos 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo., gramaticalmente, la palabra pericia proviene de la voz latina peritia, significante de sabiduria, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte. La definición hace alusión a conocimientos poseidos por algunos hombres (peritos) en cada rama científica, artistica o en cuestiones prácticas, mismas por su amplitud y variación no pueden saberse por un sólo individuo, ni tampoco por un juez, el cual en cambio por esta circunstancia reputasele como perito en derecho, pero como para aplicar el derecho, en el proceso laboral la Junta necesita conocer también los sucesos fácticos, y como éstos para ser comprendidos en muchas ocasiones requieren de explicaciones técnicas o especializadas, se precisa del auxilio de peritos, la puedan ilustrar sobre su ignorancia o bien sobre sus dudas.

La Pericial tiene por objeto que personas capacitadas puedan ilustrar el criterio de las Juntas en las cuestiones técnicas de las que éstas carezcan de conocimiento.

El peritaje consta de un objeto de conocimiento, un órgano que necesita conocer el objeto y un sujeto que tiene los conocimientos que le permiten develar el objeto.

El peritaje solo debe ser orientador y no determinar los hechos alegados por las partes, pues si la Junta se sujetará al dictamen pericial, es el perito quien decidiera la suerte del negocio.

Por lo que al perito se refiere, debe ser una persona con conocimientos especiales sobre la materia objeto del peritaje, así como tener título con reconocimiento oficial, sobre la ciencia y arte a que se refiere el peritaje, si existe reglamentación al respecto.

LA INSPECCION.

Este medio probatorio esta regulado de los artículos 827 al 829, de la Ley de la materia.

La palabra inspección viene del latín inspectio-tionis, significante de acción y efecto de inspeccionar y esta a su vez equivale a examinar, reconocer una cosa con detenimiento.

Tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos controvertidos, que no requieran de conocimientos técnicos específicos.

La prueba de inspección se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos sobre la materia de que se trate

LA PRESUNCIONAL.

Esta prueba esta reglamentada en los articulos 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo y de conformidad con los primeros tres nos establece lo siguiente :

Artículo 830.- Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Artículo.831.- Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente ; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Artículo 832.- El que tiene a su favor una presunción legal, sólo esta obligado a probar el hecho en que la funda.

La palabra presunción viene del latin *presumptio*, *tionis*, que significa suposición que se basa en ciertos indicios. Denota, también la acción y efecto de presumir, y ésta a su vez, proviene de la voz latina *presumiera* que significa sospecha o juzgar por inducción, o igualmente conjeturar una cosa por tener indicios o señales para ello.

LA INSTRUMENTAL.

Esta prueba esta regulada en los articulos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo y según el articulo 835 es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio, la Junta tiene la obligación de tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente.

La fracción VIII del articulo 776 de la Ley laboral se refiere a fotografías y, en general, aquellos medios proporcionados por los descubrimientos de la ciencia, de lo que se infiere que el derecho probatorio laboral es tan amplio que comprende todos los medios de prueba conocidos por la ciencia moderna.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación de la Instrumental nos dice :

PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES QUE SE ENTIENDE POR.

La prueba "Instrumental de Actuaciones" propiamente no existe, pues no es mas que el nombre que en la práctica se ha dado a la totalidad de las pruebas recabadas en un determinado

negocio, por tanto, si una de las partes del juicio laboral que ocurre al amparo funda sus conceptos de violación en que la prueba instrumental de actuaciones demuestra un determinado hecho, sin precisar a que prueba en particular se refiere de la recabadas en el juicio, sus conceptos de violación por deficientes, son infundados.

Amparo directo 5390/72. Super Tejidos Especiales de México, S. A. 25 de abril de 1973. Unanimidad de 4 Votos. Ponente : María Cristina Salmoran de Tamayo.

3.5.- LA PRUEBA EN SU ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION.

El ofrecimiento de pruebas es el acto procesal mediante el cual el actor pone a disposición de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea Local "o" Federal, los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas.

Es necesario precisar que los únicos que están facultados para ofrecer pruebas, son las personas interesadas en el juicio y que sostienen en él sus pretensiones, es decir las partes.

Dadas las características del procedimiento laboral las pruebas pueden ofrecerse tanto en forma oral, como por escrito.

Si el ofrecimiento se hace por escrito, es requisito indispensable que el mismo este signado por el oferente, ya que en caso contrario se estaría en presencia de un anónimo y las pruebas detalladas en dicho escrito no podrán tomarse en cuenta, además de que deberá comparecer personalmente el oferente o por conducto de apoderado a la etapa de ofrecimiento de pruebas a proponerlas, ya que en caso contrario perderá su derecho para ofrecerlas.

Las pruebas que se ofrezcan deben relacionarse con los hechos contenidos en la demanda o contestación y deberán referirse a hechos no confesados, según lo prevé el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 780, prevé que las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

A continuación se estudiara de una manera muy breve el ofrecimiento de cada una de las pruebas, y en algunos casos su admisión de manera particular.

1.- LA CONFESIONAL.

En nuestro proceso laboral, para el ofrecimiento de la confesional las partes deberán guardar los siguientes requisitos :

- a) Se propondrá en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.
- b) Se referirá a los hechos controvertidos y contenidos en la demanda o en su contestación, que no hubieran sido ya confesados por las partes.
- c) De conformidad con el artículo 786, cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones, tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal.
- d) El oferente podrá, también, solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les daban ser conocidos.
- e) Cuando se deba desahogar por exhorto, el oferente deberá acompañar, en sobre cerrado, el pliego de posiciones a que someterá el absolvente.

Ofrecida la prueba confesional, en los términos indirectos anteriormente, la Junta procederá a admitirla, ordenando su desahogo.

Su admisión.- Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje admitan legalmente la confesional, deberán tomar en cuenta las siguientes reglas :

- a) Que la prueba se refiera a las partes, pues, con ello, además de respetar la naturaleza de la prueba (de otra forma sería testimonial), se da cumplimiento al requisito de que se relacione con hechos que estén contenidos en la demanda y su contestación.
- b) Que tenga relación con la litis planteada, es decir, que se refiera a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

- c) Que se haya ofrecido acompañada de los elementos necesarios para su desahogo, como, por ejemplo, el señalamiento de nombres y domicilios para que se cite a los que deban confesar.
- d) Que el oferente exhiba el pliego de posiciones en sobre cerrado, cuando sea necesario el exhorto.
- e) Que el ofrecimiento se haya hecho en la audiencia respectiva, o después si es que se refiere a hechos supervenientes.

Cubiertos estos elementos de forma, la Junta admitirá la prueba de confesión, para lo cual decretará:

- I. Que se cite al que deba confesar para que concurra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas. Esto aunque no lo hubiere solicitado el oferente.
- II. Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastará ordenar que se le cite a absolverlas por conducto de su representante legal.
- III. Cuando se lo haya pedido el oferente ordenará que se cite a absolver posiciones personalmente, a los directores, administradores, gerentes, y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos.
- IV. La orden de citación a los absolventes será con apercibimiento de tenerlos por confesos en las posiciones que se le articulen si no concurren el día y la hora señalados, siempre que las preguntas no estén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos.
- V. Por lo tanto señalará día y hora para su desahogo.
- VI. Cuando se haya pedido por exhorto abrirá el pliego, calificará las posiciones, sacará copias de las que fueron aprobadas, y las guardará en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad, y remitirá el original, también en sobre cerrado y sellado para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.
- VII. La admisión se decretará de conformidad con lo previsto en el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- LA DOCUMENTAL.

Ofrecida esta prueba ya sea pública o privada, debe exhibirse al momento de proponerla.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que es correcto acompañarlos a la demanda o contestación al decir :

“ Es cierto que la prueba puede desecharse si es presentada u ofrecida una vez que ha terminado la fase procesal en la que corresponde su ofrecimiento, pero si la Ley Laboral permite que se ofrezca durante la audiencia de ofrecimiento, por igual razón no debe existir inconveniente para que se acepte la prueba documental presentada con antelación, ya que ningún dispositivo de la Ley del Trabajo lo prohíbe, ni establece como sanción el desecharse de la prueba que se acompaña de demanda o de contestación ; al contrario, una vez concluida la fase de ofrecimiento de pruebas y dictado el acto de admisión de las mismas, no deben admitirse más, a menos que se refieran a hechos supervivientes o a tachas de testigos recibidos en los términos del artículo 760 fracción X (hoy 881) de la ley en Consulta”.

Amparo directo 3754/74. Petróleos Mexicanos, 23 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Jorge Saracho Alvarez.

S.J.F., Séptima época, Vol. 73, Segunda Parte, pág. 40, Cuarta Sala.

El artículo 803 indica que cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copia, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente ; en este caso deberá el oferente indicar los motivos que le impidan obtenerlos directamente, pues en caso contrario, la Junta podrá correctamente desecharlas, máxime si las partes están en posibilidad de obtenerlas directamente y además no demuestren que las autoridades en cuestión se nieguen a proporcionarlas.

Los documentos públicos no son susceptibles de que puedan ser objetados, en cambio los privados si ; cuando un documento privado expedido por una de las partes en el juicio, es objetada no procede estrictamente su perfeccionamiento por el oferente ya que la objeción tiene que probarla quien la hace, así ha opinado la corte al decir :

“En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que indique como fundamento de su objeción y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena”.

Tesis de Jurisprudencia No. 76, apéndice de 1995, pág. 83, Cuarta Sala.

Si el documento proviene de tercero y es objetado, procede ofrecer alguno de los medios de perfeccionamiento que preve la ley como la ratificación, el cotejo, la compulsión o bien la pericial caligráfica y grafoscópica en aquellos casos en que sea negada la firma.

La documental debe relacionarse con los hechos que con ella quieran probarse.

3.- LA TESTIMONIAL

De conformidad con el artículo 813 de la ley de la materia, al ofrecerse la prueba testimonial, solo podrá ofrecerse un máximo de tres testigos, por cada hecho controvertido que se pretenda probar, así mismo se indicarán los nombres y domicilios de los testigos, cuando exista impedimento para presentarlo directamente, deberá solicitarse a la junta que lo cite, señalando la causa o motivo justificado que le impida presentarlos directamente, y si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente al ofrecer la prueba deberá acompañar interrogatorio por escrito.

PRUEBA TESTIMONIAL EN JUICIO LABORAL OFRECIMIENTO. El oferente de la prueba testimonial tiene la carga de señalar tanto el domicilio como el nombre de los testigos, independientemente de que se comprometa a presentarlos ante la junta. La omisión de tales requisitos exigidos por el artículo 813, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, trae como consecuencia que se tenga por mal ofrecida esa prueba y que no se admita.

Contradicción de Tesis Varios 4 / 89. Entre las sustentadas por el PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO Y PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO en materia del trabajo 11 de septiembre de 1989, mayoría de tres votos octava época.

4.- PERICIAL

Su ofrecimiento. Nuestra Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 777 que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. Además, el artículo 823 de la citada Ley, dice que la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

En consecuencia, en el ofrecimiento de la prueba pericial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán tomar en cuenta que se cumplan las siguientes condiciones :

- a) Se propondrá en la audiencia de ofrecimiento de pruebas
- b) Los peritos propuestos deberán tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre los cuales debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.
- c) Al ofrecerla se indicará la especialización que ha de tener el perito propuesto. Esto con el objeto de facilitar el acuerdo sobre la misma, salvando algunas dudas sobre la idoneidad de la pericial, dado que actividades o profesiones conexas podrían cursar sobre problemas técnicos similares.
- d) Se tendrán que establecer los puntos sobre los que versará la pericia. Esto para que la Junta pueda determinar la procedencia de la prueba, es decir, para conocer si existe o no necesidad de un perito.
- e) Se indicarán los nombres y domicilios de los peritos propuestos.
- f) La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos.
 1. Si no hiciera nombramiento de perito ;
 2. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen , y

3. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

En cuanto a su admisión nos establece de la siguiente forma :

Su admisión Ofrecida que hubiera sido la prueba pericial, la Junta para admitirla, deberá constatar que se cubrieron las siguientes reglas :

- a) Que el ofrecimiento se hizo en la audiencia relativa, o bien después siempre que se refiera a hechos supervenientes.
- b) Que el objeto sobre que recaer tenga que ver con alguna ciencia, arte o industria que requieran conocimientos especializados
- c) Que se refiera a los hechos controvertidos que no hayan sido confesados por la parte a quien perjudiquen
- d) Que se haya acompañado de los elementos necesarios para su desahogo
- e) Por lo tanto, si el oferente expresó la materia y puntos sobre los que deba versar el peritaje.
- f) Que se haya designado al perito expresando su nombre y domicilio
- g) Que si el trabajador solicitó la designación de su perito por la Junta, haya expresado que no puede cubrir los honorarios correspondientes.

Reunidos los requisitos enunciados para la prueba pericial, la Junta tendrá que admitirla para lo cual decretará :

- I. Señalará día y hora para la audiencia de recepción
- II. Prevendrá a las partes para que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas
- III. Cuando se lo haya solicitado el trabajador y así proceda, designará a su perito ; la Junta igualmente nombrará los peritos del trabajador en los casos que señala el artículo 824 de la Ley
- IV. Si los peritos no pueden rendir su dictamen en la audiencia, la Junta señalará día y hora para que lo presenten.

5.- LA INSPECCIÓN

Su ofrecimiento. El ofrecimiento de la prueba de inspección debe hacerse conforme a los siguientes requisitos :

- a) Debe plantearse en la audiencia respectiva, o bien después, siempre y cuando se refiera a hechos supervenientes.
- b) Debe relacionarse con los hechos controvertidos que no hayan sido confesados por las partes
- c) Debe acompañarse de todo los elementos necesarios para su desahogo, como por ejemplo : el oferente tendrá que precisar el objeto materia de la misma ; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados ; que el ofrecimientos se haga en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.
- d) Que no se refiera a cuestiones técnicas

La Suprema Corte de la Nación al respecto nos dice :

INSPECCIÓN, PRUEBA DE, LEGALMENTE OFRECIDA. La inspección judicial tiene en términos generales por objeto : probar aclarar o fijar hechos de la contenida, que no requieran de conocimientos técnicos especiales ; de tal manera que si el oferente de la prueba cumplimenta lo establecido por la fracción IV del artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, ofreciéndola acompañada de los elementos necesarios para su desahogo, o refiriéndose a los datos necesarios para que se proceda al desahogo correspondiente, como lo son el lugar donde se encuentra la cosa a inspeccionar y los puntos sobre los que se debe practicar la inspección , debe considerarse que la prueba ha sido legalmente ofrecida.

Amparo directo 881/1975. Irma Nohemi Maldonado Rangel. 24 de octubre de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Mtro. Alfonso López Aparicio.

Tesis que ha sentado precedente : Amparo directo 1367/1975. Mayo Solis Villanueva. Junio 30 de 1975. 5 votos. Ponente : Mtro. Ramón Canedo Aldrete. 4ta. Sala. Seminario Judicial de la Federación. Boletín No. 22, pág. 56. 4ta. Sala. Informe 1975, Segunda Parte, pág. 63.

Su admisión. Las condiciones que debe sujetarse la admisión de la inspección son :
Que la materia de la prueba no verse sobre cuestiones técnicas.

- b) Se señalará día, hora y lugar para su desahogo
- c) Se precisarán los lugares u objetos que se deberán inspeccionar.
- d) En caso de ordenarse la presencia de peritos, la Junta fijará los puntos sobre los cuales habrán de dictaminar dichos peritos.
- e) Si se tratara de documentos, libros, archivos, o cualquier otro objeto que lo requiera, se indicarán las fechas o lapsos de tiempo que deberá abarcar la inspección.
- f) Si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

6.- LA PRESUNCIONAL

El artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo a la letra nos dice :

Artículo 834.- Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

Es recomendable que al ofrecerse esta prueba se relacione con otras pruebas que constituyendo hechos conocidos den lugar para que se infieran otros desconocidos.

7.- LA INSTRUMENTAL

Se ofrezca o no esta prueba, la Junta debe estudiar de todos modos el expediente para estar en condiciones de dictar el laudo correspondiente.

Una vez ofrecidas las pruebas por las partes, estas deben formular las objeciones que consideren oportunas.

DE LA ADMISIÓN

La fracción IV del artículo 880 de la Ley, prevé que concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche ; de lo que se deduce que la Junta tiene el deber de desechar las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a las reglas previstas en la propia ley, así como aquellas cuyo desahogo sea inútil, ya sea porque se

refieran a hechos no controvertidos o por haber sido confesados por las partes ; la Junta al desechar las pruebas ofrecidas ante ella, expresará los motivos de ello.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

3.6 EL DESAHOGO DE LA PRUEBA.

La junta, en el mismo acuerdo en el que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en la Ley ; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido ; reza el artículo 883 y agrega :

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y hora en que deberán desahogarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

Algunas de las pruebas se desahogan por su propia y ~~de~~ naturaleza, tal es el caso de la instrumental de actuaciones y las presuncionales.

A continuación se estudiará de una manera sencilla el desahogo de cada una de las pruebas :

1.- LA CONFESIONAL

Cuando el articulante y absolvente hayan sido citados legalmente, con apercibimiento y no comparezcan, la prueba debe declararse desierta, ya que siendo eminentemente oral es necesaria la presencia de las partes para su desahogo.

Si comparece únicamente el articulante a la audiencia correspondiente, de conformidad con el artículo 789 de la Ley Laboral, se tendrá al ausente por confeso fictamente de las posiciones que previamente haya sido calificadas de legales por la Junta.

Pero si el único que comparece es el absolvente, la prueba debe declararse desierta en perjuicio del oferente por no haber aportado los elementos necesarios para su desahogo.

Si comparecen las partes deberán seguir los siguientes requisitos :

a).- La parte que se presente a absolver posiciones deberá legitimarse como tal, es decir, se deberá identificar fehacientemente o en su defecto ser reconocida plenamente por la contraria como la persona a quien por su nombre fue citada para absolver posiciones.

b).- Todo aquel que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante para ello.

c).- Las posiciones, que son las afirmaciones del ponente, deberán ser claras y concretas ; no contendrán más de un hecho ; serán redactadas en forma afirmativa y deberán versar sobre puntos controvertidos que se refieran a la actuación personal del absolvente o de su representante.

Las personas morales absolverán posiciones a través de sus representantes legales. La personalidad del declarante se determinará, normalmente, por el contrato de mandato o el estatuto social, problema sencillo en las sociedades y asociaciones reconocidas por el derecho, pues la individualización del legitimado surge generalmente del documento constitutivo.

d).- La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos controvertidos así como las que juzgue insidiosas, pero deberá fundar su resolución. Se tienen por insidiosas, aquellas posiciones que se dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad.

e).- El absolvente responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su abogado o asesor. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

f).- Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que pida la Junta.

g).- Si se niega a responder, la Junta lo apercibirá, en el acto, de tenerlo por confeso si persiste en su negativa.

h).- Si las respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia del articulante, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso.

i).- Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarla. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deban serle conocidas aun cuando no sean propios.

j).- La Junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 789, de la Ley Federal del Trabajo, si la persona que deba absolver posiciones no concurre.

2.- LA DOCUMENTAL.

El desahogo de esta prueba solo es procedente si la misma ha sido objetada, en cuyo caso procede la ratificación, el cotejo, la compulsión o la pericial caligráfica y grafoscópica.

Si el medio de perfeccionamiento fue la ratificación, el suscriptor comparecerá antea Junta, a ratificar el contenido y firma del documento en cuestión, pudiendo la contraparte formular preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento

Si se propuso el cotejo o la compulsión del documento objetado, estos se llevan a cabo por conducto del C. Actuario, teniendo a la vista el original.

La prueba pericial se recomienda ofrecerla cautelarmente, para el supuesto caso de que el ratificante negare la firma que calza el documento cuestionado.

3.- LA TESTIMONIAL.

El oferente presentará, en la fecha y hora señaladas a sus testigos los cuales serán desahogados en el mismo orden en que fueron ofrecidos.

A petición de la contraparte el testigo deberá identificarse, si en el momento de la audiencia no puede hacerlo, la Junta la concederá tres días para ello.

Los testigos deberán proporcionar sus generales, tales como edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar de trabajo, protestarán conducirse con verdad y ser advertidos de las penas en que incurrirán los falsos declarantes.

El examen de los testigos será por separado y en el orden en que fueron ofrecidos.

Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente, primero interrogará la oferente y después las otras partes, la Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trate, que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contestación.

La Junta cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan, sino supiera firmar imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en substancia ni en la redacción.

Ahora bien, si el oferente se comprometió a presentar directamente a los testigos propuestos, ante la Junta y omite presentarlos, la prueba le será declarada desierta a su perjuicio, pero si solicitó fueran citados por conducto de la Junta y no concurran, se diferirá la audiencia, señalándose nuevo día y hora para su desahogo.

Las preguntas que al efecto se les formulen a los testigos deben relacionarse con la litis y con los hechos con que se relacionó la prueba al ser ofrecida.

Por último, resta mencionar que todo testimonio en juicio debe concluir con la llamada "razón de su dicho", que no es otra cosa que la justificación del conocimiento sobre los hechos que depuso.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto ha estimado lo siguiente :

Testigos, ineficacia de las declaraciones de los. Cuando los testigos presentados en un juicio laboral no expresan la razón de su dicho, no de sus respectivas declaraciones, se desprenden las razones por las cuales hayan conocido sobre los hechos que depusieron, tal probanza resulta ineficaz.

Amparo Directo 1131/66. Angela González Hernandez, 19 de junio de 1998, ponente : Ministro Manuel Yáñez Ruiz. Disente : ministro Angel Carbajal.

4.- LA PERICIAL.

El Desahogo de esta Prueba será de la siguiente manera :

a) - Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo lo que dispone el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo.

b) - Los peritos protestarán desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen ; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen.

c) - La prueba se desahogará con el perito que concorra, salvo el caso de la fracción II del artículo 824 de la Ley, en el que la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito.

d) - Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes.

e) - En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

f) - El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concorra alguna de las causales a que se refiere el Capítulo IV del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo. La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

Tratándose del trabajador la cosa es distinta, ya que la Junta nombrará el perito que corresponda al trabajador cuando : no hiciere nombramiento de perito ; si designándole no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen y cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidades de cubrir los honorarios correspondientes.

5.- LA INSPECCION.

Esta prueba debe desahogarse en los términos que haya sido ofrecida y admitida por la Junta y se desahogara de la siguiente manera :

a).- El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta ;

b).- El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse :

c).- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formar las objeciones y observaciones que estimen pertinentes ; y

d).- De la diligencia se levantará acta circunstancia que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

3.7 PRUEBA PARA MEJOR PROVEER

El artículo 782 de la Ley Laboral prevé que durante la tramitación del juicio en el periodo de prueba, los miembros de la Junta podrán ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares , su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

El artículo 886 de la Ley citada dispone que cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad ; la Junta señalará en su caso, día y hora para el desahogo.

Las facultades concedidas a los miembros de la junta en los preceptos legales citados que no son muy usuales en otros procedimientos, se han mal interpretado, pretendiendo suplir el olvido o corregir los defectos de las pruebas rendidas por las partes, con el pretexto de que se trata de pruebas para mejor proveer ; pues en este supuesto se desvirtúa totalmente la intervención de las partes en el juicio.

Considero es aplicable a la presente cuestión la tesis jurisprudencial que al efecto dice :

“Las pruebas cuyo desahogo o recepción solicitan los miembros de la Junta para mejor proveer ; en uso de la facultad que la ley les concede, deben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que van dilucidarse con toda precisión, y no las que debieron

ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal a pretexto de que necesitan mayor ilustración”.

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1967 del Semanario Judicial de la Federación, de la Cuarta Sala pág. 125.

Ahora bien, si los miembros de la Junta durante el período de pruebas de un juicio, pueden ordenar con citación de las partes, el desahogo de diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad ; considero en tales circunstancias absurdo aceptar el desahogo de pruebas para mejor proveer.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto nos dice lo siguiente :

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO. Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la ley les concede, deben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencia no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción.

Quinta Época. Tomo LXVII, pág. 45 Amparo directo 3608/38 Palafox María de Jesús y coag. 13 de enero de 1941 Unanimidad de 4 votos.

Esta tesis también aparece en :

- Apéndice 1917-11985, Cuarta Sala Jurisprudencia No. 240, pág. 218.

CAPITULO CUARTO

LA CARGA DE LA PRUEBA.

4.1 ANTECEDENTES

La afirmación sobre el origen y factores que hacen variar la carga de la prueba, en cuanto al tiempo, pudiera crearnos duda sobre la utilidad de la misma, ya que en todo caso, resultaría sujeta a la apreciación Vigente en la época en cada sistema de derecho.

En el Derecho Romano Antiguo predominó el principio jurídico de que la afirmación en juicio por parte del actor, pone sin más al demandado ante la obligatoriedad de exculparse o demostrar lo contrario.

En la etapa del Derecho Clásico Romano, se impone un proceso en el que se reconoce al arbitro una función investida de un amplio poder discrecional que lo faculta no solo a dictar resolución, otorgándole la valoración que quisiera dar a cada una de las pruebas presentadas por las partes sino que podía tomar en cuenta las cualidades sociales y morales de las partes, como elementos de credibilidad, y aún más, bien podía determinar a su juicio quien estaba obligado a probar, haciendo uso únicamente en reglas de experiencia personal que le facilitaba indicar cual de las dos partes se encontraba en mejor posición para aducir la prueba.

En la época del proceso post-clásico justinianeo, el concepto de la carga de la prueba es mucho más estudiado, más perfeccionado, donde se solidifican las experiencias de la etapa anterior, con la modalidad de que ahora junto a la prueba directa se forma la prueba en contrario, la que tiene como finalidad controvertir los resultados de la primera ; la valoración de las pruebas de libre, se convirtió en vinculada de manera que determinados medios de prueba se las reconoció mejor eficacia que otros ; se determinó quien debía aducir las pruebas de las afirmaciones hechas en juicio.

En el Derecho Germánico, la carga de la prueba corresponde ordinariamente al demandado.

Siguiendo el recorrido histórico, en la Edad Media, la influencia de la corrientes romana y germánica determinaron el surgimiento de las reglas de la carga de la prueba, que deberían fijar :

En principio, corresponde probar al actor, pero completando con el principio de que el demandado puede excepcionarse, en consecuencia al mismo le corresponde probar sus excepciones, estos principios fueron incluidos en las siete partidas, obra concluida en 1263, años más tarde, en 1807, quedó plasmado en el artículo 1315 del código civil español.

En el presente, la carga de la prueba se puede caracterizar como una regla de juicio, para señalar al juez la forma en que debe decidir una controversia ; regla que regula la actividad probatoria de las partes, ya que les impone la conveniencia práctica de aportar pruebas relacionadas a los hechos en que fundamentan sus pretensiones o excepciones, evitando al aducir la prueba, el resultado desfavorable que puede traerles la aplicación de las probanzas aportadas.

Por lo que a la materia en estudio respecta, se infiere que : la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 18 de agosto de 1931, fué omisa en indicar a quien correspondía la carga de la prueba.

Por lo que toca a la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, solo se concreto a señalar en el artículo 763 que las partes esta obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad. Pero nada dijo acerca de quien correspondía la carga de la prueba.

Ante la omisión señalada, fueron los Tribunales de Amparo los que a través de muchos años, fueron precisando a quien correspondía la carga de la prueba, según la controversia planteada.

La actual ley de la materia, si regula la carga de la prueba, la que corresponde al patrón en los catorce casos señalados por el artículo 784, únicamente cuando el actor es un trabajador.

4.2 CONCEPTO.

Etimológicamente, carga significa, cosa que ejerce peso sobre otra.

El término prueba, para algunos autores se deriva del adverbio latino probe, que significa honradamente u honradez.

Para otros juristas la mencionada voz se deriva de probandum, que significa, patentizar, experimentar, hacer fe respecto de una cosa.

Es necesario distinguir sobre la obligatoriedad que las cargas imponen al sujeto, se ha dicho que toda carga impone un deber, otros consideran que carga es una obligación jurídica a que se ven sujetas las partes de un juicio.

Es necesario distinguir carga de ejercicio, de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos, el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio.

Considero que deber y carga son nociones heterogéneas en si, deber indica la necesidad jurídica de un determinado comportamiento establecido por una norma, por lo general en orden a la satisfacción del interés de una persona a la que se le concede un correlativo poder individual.

Carga indica la necesidad práctica de que el titular de un determinado poder, lo ejercite cuando quiera obtener un efecto en favor propio.

En el primer caso se tiene la violación de un mandato jurídico y en el segundo la inobservancia de una regla de conveniencia.

En su mayoría los autores clásicos, formularon los siguientes principios sobre el tema del presente estudio :

1.- El que afirma esta obligado a probar ; por consecuencia el actor esta obligado a probar los elementos de los hechos en que funda su acción y el reo los concernientes a sus excepciones.

2.- El reo hace las veces de actor en lo relativo a las excepciones.

3.- El que niega no esta obligado a probar su negación.

Por su parte los juriconsultos modernos, sostienen que las partes no están obligadas a probar los hechos controvertidos, sino únicamente tienen la carga de la prueba, lo que es

distinto pues consideran que obligación trae aparejada una sanción jurídica ; no así la carga, pues si una de las partes no ofrece pruebas, pierde la utilidad que de las mismas podría reportarse.

La doctrina moderna puede resumirse en los siguientes puntos :

1.- La carga de la prueba, es una obligación, un derecho y un deber en la ciencia procesal moderna.

2.- Debe probar el que este en actitud de hacerlo, independientemente de que sea el actor o el demandado.

3.- Para la distribución de la carga de prueba debe atenderse no tanto a la situación de los contendientes, sino a la finalidad del proceso, ya que quien ofrezca mejores pruebas, obtendrá una sentencia favorable.

4.- Las pruebas se dirigen al juez, a fin de que éste resuelva los juicios sometidos a su conocimiento.

A continuación veremos algunos conceptos de carga de la prueba, desde el punto de vista de varios juristas :

El Maestro Alberto Trueba Urbina, dice : "Que la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, y no por deber." (52)

Y en seguida agrega que la carga de la prueba es una necesidad que tiene su origen, no en la obligación legal sino en consideraciones de tipo realista de quien quiera eludir el peligro de que el laudo le sea favorable, porque la aportación de pruebas conducen a formar la convicción de las Juntas sobre los hechos, de las acciones o excepciones, es decir, de las pretensiones procesales. (53)

Para el Maestro Miguel Bermudes Cisneros, la carga de la prueba tiene una doble función dentro del proceso.

a) Como regla de observancia para el juez que le indicará el sentido del resultado con el carácter de sucedáneo de la prueba ; y

52) *ob. cit.* Pág. 374

53) *Ibidem.*

b) Es una regla a seguir por las partes en el juicio regla que les indicará cuales hechos deben probar si aspiran a obtener una resolución favorable.

Agregando en seguida que esta doble función es partiendo del supuesto que el principal destinatario del juicio es el juez ; las reglas de la carga de la prueba, deben ayudar al juez a formarse un juicio afirmativo o negativo sobre la pretensión que se hace valer, no obstante la incertidumbre con respecto a las circunstancias de hecho, porque le indican el modo de llegar a una decisión. (54)

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca, sostiene "Que con las salvedades previstas en el artículo 82 del Código Federal de Procedimientos Civiles , la prueba corre a cargo de quien afirma un hecho, sea actor o demandado"(55)

El Maestro Armando Porras y López, nos dice : "Que la prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso". (56)

A continuación expongo el concepto de carga de la prueba, desde mi punto de vista.

Carga de la prueba es una institución que se traduce en la oportunidad que tienen las partes de demostrar que son ciertos los hechos contenidos en su escrito de demanda o en su contestación a la demanda y que fueron controvertidos, si desean obtener un laudo favorable a sus intereses.

De lo que puedo deducir que la carga de la prueba en el proceso de trabajo es actividad esencial de las partes ; lo que le da al derecho procesal del trabajo el carácter de dispositivo, sin olvidar el texto del artículo 782 de la Ley de la materia, que literalmente dice :

Art. 782.- La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

54) Bermúdez Cisneros, Miguel. La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. Séptima Edición. México 1994.

Pág. 114

55) *ib. cit.* Pág. 96

56) *ib. cit.* Pág. 256

De lo que se desprende que el derecho procesal del trabajo, tiene rasgos del sistema inquisitivo.

Ahora bien el sistema inquisitivo del derecho procesal del trabajo, no llega al extremo de que las juntas de conciliación y arbitraje, puedan disponer prueba de oficio respecto de hechos no alegados por las partes.

4.3 LA CARGA DE LA PRUEBA, RESPECTO, A SU ANALISIS LEGAL, EN NUESTRO PAIS.

Existen diversos Códigos en nuestro país en donde se establece con claridad a quien le corresponde la carga de la prueba, por ejemplo :

El Código de Procedimientos Civiles para el D.F., en sus artículos 281 y 282 regula la carga de la prueba en esta rama del derecho.

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

Art.- 282.-El que niega sólo será obligado a probar :

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

El Código de Comercio, también regula la carga de la prueba en los artículos 1194, 1195 y 1196.

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

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

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

El Código Federal de Procedimientos Civiles, en sus artículos 81, 82 y 83 señala a quien le corresponde la carga de la prueba.

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

Art. 82.- El que niega solo esta obligado a probar :

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

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

III.- Cuando se desconozca la capacidad.

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

En lo que a nuestra materia se refiere, la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, fué omisa al no señalar a quien correspondía la carga de la prueba.

Por lo que toca a la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, solo se concreto a señalar en el artículo 763 que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan , que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad.

Pero nada dijo acerca de a quien correspondía la carga de la prueba.

Ante esta omisión, fueron los tribunales de amparo los que a través de muchos años fueron indicando a quien correspondía la carga de la prueba, según la acción intentada por el actor y las excepciones opuestas por el demandado.

Nuestra actual Ley, ahora si ya regula la carga de la prueba, la cual corresponde al patrón en los casos señalados por el artículo 784 que a la letra dice :

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

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

Esta disposición administrada con el artículo 685 que responde al principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, señala una facultad a las juntas de conciliación y arbitraje para que, relevando al trabajador de la carga de la prueba, ésta se desplace sin promoción del interesado hacia su contrario.

Sin embargo, el precepto que se comenta no indica en su texto en que momento procesal o etapa del juicio, podrá la Junta decretar la exención de la carga de la prueba al trabajador. Esta omisión ha dado pauta para que en la práctica juntas especiales de conciliación y arbitraje tanto federales como Locales, tengan criterios diferentes en el momento de admitir las pruebas ofrecidas por las partes, pues algunas admiten por ejemplo inspecciones ofrecidas por el patrón para acreditar antigüedad del trabajador, monto de salarios, etc., otras Juntas no las admiten, sino que exigen que el patrón exhiba la documentación en el momento de ofrecer pruebas ; en los casos en que la Junta de conocimiento de un asunto no admita la prueba de

inspección ofrecida por el patrón, alegan los abogados patronales que los medios probatorios que ofrecen para acreditar los extremos que prevé el artículo 784, deben ser admitidos ya que al desahogarse dicha prueba precisamente el patrón exhibe los documentos que menciona el artículo que se cita a la Junta por conducto del C. Actuario, agregan además que no pueden exhibir los documentos ante la Junta porque los mismos deben estar en poder de la empresa y a disposición de las Autoridades Fiscales.

Para acabar con estas irregularidades, se propone desde este estudio se adicione el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en la parte relativa y se precise que el patrón exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, precisamente en la etapa de ofrecimiento de pruebas, con el apercibimiento que de no presentarlo se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Pero es incuestionable que la ley prevé únicamente los casos en que el patrón tiene la obligación de probar, teniendo que recurrir de nueva cuenta a la jurisprudencia para determinar los casos en que al trabajador le corresponde la carga de la prueba.

Si la Ley Federal del Trabajo contempla en el artículo correspondiente los casos en que corresponden al patrón la carga de la prueba, debe, para quedar completa contemplar también los casos en que al trabajador le corresponde la carga de probar, ya que con esto, basado en el principio de economía procesal facilitaría su tarea al juzgador y permitiría que los laudos fueran más claros, precisos y congruentes, con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, tal y como lo dispone el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y al obrero le permitiría conocer a través de un instrumento legal de fácil alcance los casos concretos que de acuerdo con la acción que ejercite le corresponde probar su dicho.

Por todo lo cual considero debe reformarse el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo para que comprenda los casos en los cuales le corresponde al trabajador la carga de la prueba.

A continuación propongo el siguiente texto, en el que se establece cuando le corresponde la carga de la prueba y al patrón en los casos en que el trabajador le corresponde la carga probatoria.

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

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

Corresponde la carga de la prueba al trabajador en los casos siguientes :

- I.- Cuando el patrón niegue la relación de trabajo ;
- II.- Que subsista la materia de trabajo para la cual fue contratado por tiempo determinado ;
- III.- El despido, cuando el patrón lo haya negado y ofrezca el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desarrollando, el actor.
- IV.- Las causas en que funde la rescisión de su contrato de trabajo ;

- V. Cuando demande ocupar un puesto o categoría superior, debe acreditar su derecho preferente ;
- VI. Cuando demande nivelación de salarios,
- VII. Haber solicitado y que se le concedió permiso para ausentarse de sus labores.
- VIII. La constancia que justifique sus faltas de asistencia al trabajo.

Se considera que si el artículo 784 incluyera tal como lo proponemos las cargas probatorias para ambas partes, facilitaría mucho las labores de las juntas de conciliación y arbitraje.

4.4.- CRITERIOS DE LA CARGA DE LA PRUEBA RESPECTO A JURISPRUDENCIA EMITIDA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

La ausencia de norma en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que precisara no solo a quien de las partes correspondía la carga de la prueba según sus pretensiones, sino que en el caso de la ley en cita, ni siquiera preveía los medios probatorios que debían aportarse al órgano jurisdiccional, tal situación motivó que los abogados postulantes recurrieran a la teoría general de la prueba, para determinar según el caso planteado que pruebas podían ofrecerse ante el órgano jurisdiccional y a los tribunales de amparo, precisar a quien de las partes correspondía la carga de la prueba, de esta manera, a través de varias décadas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, fueron sentando criterios firmes y definidos, respecto a quien de las partes correspondía la carga de la prueba, tomando en cuenta la acción intentada, las excepciones y defensas opuestas, si el demandado compareció o no a juicio y la disposición de pruebas en poder de algunas de las partes.

Por lo que a la Ley Federal del Trabajo de 1970, respecta también fue omisa en precisar a quien de las partes correspondía la carga de la prueba, pero sí señaló, aunque en forma deficiente los medios de prueba de las partes disponían para acreditar sus pretensiones.

El maestro Alberto Trueba Urbina, refiriéndose a la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del primero de mayo de 1970, dice : A pesar de cuanto se ha dicho al respecto, la ley federal del trabajo no regula la carga de la prueba, y es tan deficiente en este punto medular del proceso que acusa en sus actores un desconocimiento supino de la ciencia del proceso laboral, cosa que fácilmente se justifica con las mismas disposiciones procedimentales .” (57).

Se llega así a la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir de 1980, la que regula la carga de la prueba, aunque en mi opinión en forma incompleta.

En virtud de lo señalado anteriormente, fueron los criterios de los tribunales de amparo, los que determinaron y suplieron las omisiones respecto a la carga de la prueba, a través de las opiniones y criterios jurisprudenciales.

Por jurisprudencia se entiende lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en pleno, siempre que lo resuelto se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, o bien, que hayan sido aprobadas por cuatro ministros si funciona en salas.⁽⁵⁸⁾ De conformidad con los artículos 192 y 193 de la Ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, la Jurisprudencia que establezca la Suprema Corte funcionando en pleno o en salas, es obligatorio para las mismas salas y para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales.

En consecuencia, las juntas de conciliación y arbitraje, están obligados a aplicar los criterios jurisprudenciales a los casos sometidos a su conocimiento y si bien es la Suprema Corte de justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo quienes han sentado criterios firmes y definidos respecto a quien de las partes, les pertenece la carga de la prueba, en mi opinión en la actualidad existen contradicciones entre los diversos criterios de jurisprudencia y como ejemplo me remito a lo que se refiere a las horas extras, en donde existen jurisprudencias que nos establecen lo siguiente .

(57) *ib. cit.* pag 374.

(58) *ibidem* . pag 482

HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS . como en términos del artículo 784, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, a partir de sus reformas de 1980, corresponde al Patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, debe considerarse que si el obrero demanda el pago de tiempo extraordinario, precisando este, y dicho patrón no demuestra que solo laboro la jornada legal procede la condena al pago de aquella prestación .

Amparo Directo 1621/87 Antonio Gabriel Cruz, 15 de Febrero de 1989 Unanimidad de votos.

Octava Epoca Tesis VII . I.J/3, Gaceta numero 13-15 pag 165 semanario judicial de la federación

HORAS EXTRAORDINARIAS . CARGA DE LA PRUEBA . Si la parte patronal al contestar la demanda argumenta que el actor no trabajo horas extraordinarias, le corresponde demostrar la jornada laboral por el actor, como lo ordena el artículo 784, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo mediante la presentación de los documentos a que se refiere el numeral 804 de la mencionada Legislación Laboral, de tal suerte que si no lo prueba cubrir el tiempo extraordinario reclamado.

Amparo directo 762 /93 Juan Ambríz Alatorre 11 de noviembre de 1993 Unanimidad de votos

Tesis II . 3 J/66 Gaceta numero 74, pag 53 Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIII febrero pag 202.

Y ahora bien existen otras jurisprudencias que se encuentran en contradicción con los criterios antes señalados, como son los siguientes .

HORAS EXTRAS RECLAMACIONES INVEROSIMILES . de acuerdo con el artículo 784, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia de esta sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que solo se trabajo la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosimiles, las juntas deben en la etapa de valoración de las pruebas y con

fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana como cuando su número y el periodo en que se prolongo permiten estimar el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las juntas pueden validamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones.

Contradicción de Tesis 35/92 Entre las sustentadas por el primer y octavo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993 Cinco votos.

Cuarta sala Tesis 4 a. / J.20/93 Gaceta numero 65 pagina 19 Semanario Judicial de la Federación Tomo XI, pag 81.

HORAS EXTRAS .RECLAMACIONES INVEROSIMILES. APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 228 DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Si el trabajador demanda pago de horas extras señalando un horario de labores, sin que este sea controvertido por el patrón consecuentemente se tiene por cierto dicho horario, no obstante ello la Junta puede aun de oficio apreciar la inverosimilitud de la reclamación apoyándose para ello en la Jurisprudencia 228 de la cuarta sala, apéndice 1917, 1995 de rubro **HORAS EXTRAS ,RECLAMACIONES INVEROSIMILES** .determinación que no implica suplencia en favor del demandado, sino el ejercicio de una facultad que tiene la propia junta para analizar esa exigencia, atendiendo a los términos en que se hace la misma y apreciando los hechos en conciencia conforme lo establece el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 4727 /96 Joaquín Vázquez Enriquez 28 de Junio de 1996. Unanimidad de votos ponente Martín Borrego Martínez. Secretario Casimiro Barrón Torres séptimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito Novena Época.

Por lo anterior puedo concluir que los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo no en todos los casos son firmes y definidos ya que existen contradicciones entre los mismos y esto nos da como consecuencia que las Juntas de Conciliación y arbitraje no se decidan sobre que criterios deben aplicar en determinados casos, dándonos como resultado que cada Junta de Conciliación y Arbitraje hallan adoptado su propio criterio, ocasionando discrepancia entre los criterios de una Junta a otra y refiriéndome al ejemplo que cito con antelación, existen Juntas en donde si el patrón no demuestra que el trabajador solo laboro su jornada legal, la Junta lo condenara a pagar el tiempo extraordinario que reclame el actor , y hay otras Juntas que aun cuando el Patrón no demuestre que el trabajador solo laboro la jornada legal la junta de oficio puede resolver con base en la apreciación en conciencia y absolver al patrón de dicho pago apoyándose en la Jurisprudencia por contradicción de Tesis bajo el numero 228 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación apéndice 1917 -1995 de rubro **HORAS EXTRAS RECLAMACIONES INVEROSIMILES** .

Por lo anterior propongo que debe haber unificación de criterios en la aplicación de la Jurisprudencia para evitar de esa forma confusiones y discrepancia de criterios de una Junta a otra .

4.5- CARGA DE LA PRUEBA CUANDO CORRESPONDE AL DEMANDADO.

Como se ha estudiado en el presente capítulo, la carga de la prueba le corresponde al patrón cuando exista controversia sobre :

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

La Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo nos citan lo siguientes al respecto.

SALARIO, MONTO DEL, CARGA DE LA PRUEBA.- La negativa de un patrón en cuanto al monto del salario que un trabajador señala lleva implícita la afirmación de que es otra la cuantía de dicho salario y, por lo mismo corresponde al patrón acreditar el monto exacto de las percepciones del trabajador por ese concepto.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO (Puebla, Pue.)
VI.2o.J/65

Amparo directo 461/93.- Textiles Kamel Nacif, S.A. de C.V.- 29 de septiembre de 1993.-Unanimidad de votos.-Ponente : Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario : Jorge Alberto González Alvarez.

Amparo directo 371/96.-Ferrocarriles Nacionales de México.-10 de julio de 1996.- Unanimidad de votos.-Ponente : Jose Mario Machorro Castillo, Magistrado en funciones por ministerio de ley Secretario. Enrique Baigst Muñoz.

PUBLICADA EN LA PAGINA 583 DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA", NOVENA EPOCA, TOMO IV, AGOSTO DE 1996.

SALARIO POR COMISION, CARGA DE LA PRUEBA.- De conformidad con los artículos 83,84,286,287,784,804 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, la prima por comisión es una prestación de naturaleza legal, y forma parte del salario, o lo constituye por si misma, por tanto cuando se suscite controversia al respecto, corresponde al patrón la carga de probar el monto de las primas por comisiones que tengan derecho a percibir sus trabajadores en un periodo determinado, en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 784, fracción XII de la propia Ley, que obliga al patrón a probar su dicho cuando exista controversia sobre el monto y pago del salario.

2a./J. 20/96

Contradicción de tesis 48/94.- Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.- 12 de abril de 1966.- Unanimidad de cuatro votos.- Ausente :Sergio Salvador Aguirre Anguiano.-Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Angelina Hernandez Hernandez.

Tesis de jurisprudencia 20/96.- Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de doce de abril de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Diaz Romero, Mariano Azuela Guitrón, Guillermo J. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

DESCANSO DE MEDIA HORA, EN JORNADA CONTINUA. CARGA DE LA PRUEBA.- Si los trabajadores por una parte sostuvieron que laboraban una jornada continua e ininterrumpida, asimismo que el patrón no les daba el disfrute del descanso de media hora a que se refiere el artículo 63, de la Ley Federal del Trabajo, y por otra parte, el patrón adujo que si disponían de esa media hora, ello se traduce en una controversia, caso en el que ineludiblemente le corresponde la carga de la prueba al patrón conforme al artículo 784 de la ley laboral, ya que la media hora viene a formar parte de la jornada de trabajo, por lo que si la junta no resolvió de esta manera, su proceder violó las garantías individuales de las quejas al arrojarles la carga probatoria que le correspondía a la parte empleadora.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO (Monterrey, N.L.)

IV.3o.J/12

Amparo directo 309/94.- Crecencio Rojas Ibarra.- 8 de junio de 1994.-Unanimidad de votos.-Ponente: Ramiro Barajas Plasencia.-Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo directo 439/95.- Carlos Rodríguez Torres.- 5 de septiembre de 1995.- Unanimidad de votos.-Ponente: Juan Miguel García Salazar.-Secretario: Angel Torres Zamarrón.

PUBLICADO EN LA PAGINA 3612 DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA, NOVENA EPOCA, TOMO II, NOVIEMBRE DE 1995.

A continuación se desarrollara en forma por demás breve, una serie de situaciones, en donde la carga de la Prueba le corresponde al demandado.

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL DEMANDADO CUANDO ESTE OPONE LA EXCEPCION DE DESPIDO CON CAUSA JUSTIFICADA.

Si un patrón al comparecer a juicio se excepcional diciendo que rescindió el contrato de trabajo del actor con causa justificada, es decir con base en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o con fundamento en cualquiera de los artículos que regulan causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, respecto de trabajos especiales, toca al trabajador probar tan

sólo la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón ; mientras que a este último corresponde demostrar el abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido criterio jurisprudencial al respecto, al decir:

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA DEL- En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión de contrato de trabajo.”

Jurisprudencia : Tesis 65, Apéndice 1975, quinta parte, Cuarta Sala, pág. 74 y 75.

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL DEMANDADO CUANDO ESTE OPONE LA EXCEPCION DE COSA JUZGADA.

La excepción de cosa juzgada debe ser debidamente razonada antes de interponerla, porque solo en muy pocas ocasiones puede proceder la misma, dada la brevedad de los términos para intentar las acciones derivadas de las normas sustantivas del derecho laboral , en primer término debe analizarse si entre el caso planteado y el caso ya resuelto existe una identidad respecto de las cosas, de las causas, de las personas y de la calidad con que ellas intervinieron en la anterior controversia.

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

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

La Suprema Corte nos dice lo siguiente :

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

Amparo Directo 6087/83. Manuel Daniel León. Resuelto el 4 de junio de 1984, unanimidad de 4 votos. Ausente la Sra. Ministro Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Ponente : Adalberto Padilla Ascencio. Srío. Lic. Reyes Robles. 4a. Sala . Boletín 1984. Pág. 609.

COSA JUZGADA. SE INTEGRA, ORDINARIAMENTE SOLO CON LOS PUNTOS RESOLUTIVOS, SI ESTOS SON SUFICIENTEMENTE CLAROS Y PRECISOS.- La motivación de una sentencia es útil para precisar aclarar lo que establecen los puntos resolutiveos, pero no puede nunca modificar o contrariar lo expresa y terminantemente decidido en tales puntos resolutiveos. Esta sala ha sustentado el criterio de que la cosa juzgada se integra sólo con el sentido de la parte propiamente decisoria de fallo, cuando ésta es, en absoluto preciso y terminante acerca del contenido y de los alcances exactos de lo resuelto, aunque algunas afirmaciones o argumentaciones de la parte considerativa de la ejecutoria parezcan darle a la decisión otros alcances o una mayor amplitud. Si los puntos resolutiveos otorgan la protección constitucional dentro de ciertos límites, o para determinados efectos y tales puntos son suficientemente claros y explicitos lo en ellos decidido debe prevalecer sobre las conclusiones a que podrían quizás conducir las argumentaciones de la ejecutoria.

Queja 165/84. González Zorrilla y Salgado, S :C : febrero de 1984. Unanimidad de 5 votos. Ponente Jose Luis Gutiérrez Gutiérrez. 2a. Sala.- Informe 1985. Pág. 94.

Tesis que ha sentado precedente.

“COSA JUZGADA, SI LOS PUNTOS RESOLUTIVOS DE LA SENTENCIA SON SUFICIENTEMENTE PRECISOS EN CUANTO AL CONTENIDO Y A LOS LIMITES DE LA DECISION, LA COSA JUZGADA SE INTEGRA SOLO CON LO ESTABLECIDO EN ELLOS Y NO CON LAS ARGUMENTACIONES O AFIRMACIONES QUE CONTEGAN LOS CONSIDERADOS.”- Queja 136/83. Miguel R. Navarrete Flores, noviembre 27 de 1984. Unanimidad de 5 votos. Ponente : Pedro Guerrero Martinez. Srio. Lic. Jesús Toral Moreno. 2a. Sala. Informe 1984. Pág. 76.

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL DEMANDADO CUANDO ESTE OPONGA LA EXCEPCION DE ABANDONO DE TRABAJO.

El abandono de trabajo no es la simple falta de asistencia a las labores, sino la ausencia del trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que ya esta prestando sus servicios en otra parte.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos dice : “Que abandono de trabajo, no es lo mismo que faltas de asistencia del trabajador . El abandono como causal de terminación del contrato individual de trabajo, no puede, ni debe estimarse en su sentido genérico, pues tal término puede tener diversas acepciones específicas y la única concreta de terminación es el abandono que implica ruptura voluntaria del contrato por parte del trabajador, o sea, por expresa manifestación del mismo o por hechos evidentes que hagan presumir la tácita aceptación de la terminación del contrato.”

D-3361/53/1, Teresa Torres Bravo , 18 de octubre de 1984.

De lo que se desprende que el patrón debe acreditar que el trabajador ha dejado de realizar sin causa justificada el trabajo para el cual esta contratado, probando en esta forma una abstención del trabajador.

Asimismo se debe distinguir que si se opone la excepción de abandono de trabajo, no debe confundirse con la excepción de rescisión del contrato de trabajo por más de tres faltas sin causa justificada en un lapso de treinta días, ya que en el primer caso se trata de una

terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y en el segundo caso, es una rescisión del contrato practicada por el patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos dice lo siguiente :

ABANDONO DEL TRABAJO.- Como causa de rescisión del contrato de trabajo. El llamado abandono del trabajo debe entenderse como el hecho de que el trabajador que se encuentra prestando sus servicios en un lugar y momento determinado, deje de hacerlo y se retire del centro del trabajo sin ninguna causa justificada, o bien que deje de prestar el servicio contratado con la intención de dar por rescindido el contrato de trabajo, lo que no debe confundirse con las cuatro faltas a sus labores en el lapso de un mes, sin permiso del patrón y sin causa justificada, a que se refiere la fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, ya se ha resuelto que la afirmación de un trabajador de haber sido despedido en determinada fecha se presume cierta, salvo prueba en contrario, por lo que el patrón no puede invocar como causa justificada para haberlo despedido con posterioridad, la consistente en que faltó al trabajo los días siguientes a la fecha en que afirmó haber sido despedido.”

Amparo Directo 6477/82. Laboratorios Infam, S.A. Resuelto el 18 de marzo de 1983, por unanimidad de 5 votos. Ponente : Yáñez Ruiz. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete. 4a. Sala Boletín 1983, pág. 149.

“ABANDONO DEL TRABAJO.- Debe probarlo el patrón.

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

Amparo Directo 3693/88. Francisco Luna Luna. Resuelto el 20 de febrero de 1989, por unanimidad de 5 votos. Ponente : Arturo Martínez Adame. Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete. 4a. Sala Boletín 1989. Pág. 185.

“ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Corresponde exclusivamente a la parte patronal la carga de probar el abandono del trabajo”

Jurisprudencia : Apendice 1917/1995. Quinta Parte Tesis 1, pág. 15.

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL DEMANDADO CUANDO HAGA VALER ALGUNA EXCEPCION DERIVADA DE LA LEY O DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Las excepciones derivadas del contrato de trabajo, corresponde al patrón acreditarla ejemplo :

Corresponde al patron, justificar que la rescision del contrato de trabajo que hace valer se encuentra regulada en la ley o pactada en el contrato de trabajo y que ademas se cumplieron con los requisitos establecidos en la propia ley o en el contrato de trabajo.

Al patrón le corresponde la carga de la prueba para acreditar que tiene suscrito contrato de trabajo, en el cual se encuentra pactada la cláusula de exclusion y de que recibió aviso del sindicato la petición de rescindirle a determinado trabajador su contrato de trabajo, en cumplimiento a dicha cláusula.

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL DEMANDADO CUANDO ESTE NIEGA HABER DESPEDIDO AL TRABAJADOR, PERO NO OFRECE REINSTALARLO EN SU TRABAJO.

Cuando un patrón niega el despido y no ofrece la reinstalación, se considera que obra de mala fe, puesto que pretende dar por terminada la relación de trabajo, por lo que y derivada de esta presunción, le corresponde probar que el trabajador abandono sus labores o que fue despedido con causa justificada.

La Suprema Corte de la Nación nos dice :

DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA.- La Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido el criterio de que si el patrón niega el despido alegado por el trabajador y ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que se desempeñaba, se surte el efecto normal del principio de derecho que establece que el que afirma esta obligado a probar y en tal caso el obrero que alega el despido tiene que probarlo. Pero cuando no existe el aludido ofrecimiento de trabajo la carga de la prueba corresponde al patrón, porque el despido se efectúa generalmente en privado, sin testigos y entonces basta al trabajador probar la relación laboral y

que ya no está trabajando, porque en este último caso el patrón alega en realidad un abandono de trabajo o rescisión justificada que esta obligado a probar.

Amparo Directo 5454/92. Francisco Muñoz Juárez. Resuelto el 12 de julio de 1993. Unanimidad de 5 votos. Ponente : Manuel Yáñez Ruiz, 4a. Sala.- Novena Epoca. Volumen CH, Quinta parte pág. 39.

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

Amparo Directo 3696/93. Jesús Delgado Robles. Abril 21 de 1996. Unanimidad 5 votos. Ponente : Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. Sala.- Sexta Epoca, Volumen CVI, Quinta parte pág. 12.

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL DEMANDADO CUANDO ESTE NIEGA EL DESPIDO Y OFRECE REINSTALAR AL TRABAJADOR, VARIANDO LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO O CONTRAVIRTIENDO CUALQUIER HECHO DE LA RELACION DE TRABAJO.

En este caso concreto la Corte ha sostenido que no se reinvierte la carga de la prueba, por existir la presunción de que el patrón obra de mala fe, al momento en que controvierte cualquiera de los elementos de una relación de trabajo, ya sea porque niegue la categoría, salario, horario o cualquiera otra modalidad pactada en el contrato de trabajo, en este caso el propio patrón señala sus propios condiciones bajo las cuales debe ser reinstalado el trabajador.

La opinión de la Suprema Corte de Justicia al respecto es la siguiente :

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

Amparo Directo 7972/95. Rutilo Contreras Ceja. 21 de julio de 1996. Unanimidad de 5 votos. Ponente : Adalberto Padilla Ascencio. 4a. Sala Novena Epoca. Volumen CIX, Quinta parte, pág. 35.

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON CONTROVIERTE EL SALARIO.- Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo ; por tanto, cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones, pero si el patrón niega el despido, controvierte el salario y ofrece el trabajo y no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba, debe estimarse en el ofrecimiento de trabajo no se hizo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando”.

Amparo Directo 40966/94. Concepción Rodríguez Sánchez.- 16 de enero de 1995. Unanimidad 4 votos. Ponente : Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Precedentes.

VOL. CXXXI, Quinta parte, pág. 12

VOL. CXXXII, Quinta parte, pág. 11

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL DEMANDADO, CUANDO ESTE NIEGA EL DESPIDO, OFRECE LA REINSTALACION Y NO LA CUMPLE.

En este caso, el patrón, que mediante el ofrecimiento del trabajo y la negativa del despido, obtiene que se fije día y hora para la celebración de la diligencia de reinstalación y llegado el momento de reinstalar al actor, por diversos motivos no lo hace, tiene la obligación de probar el abandono de trabajo, ya que la carga de la prueba no se reinvierte porque la presunción de buena fe que había nacido a su favor queda destruida por su conducta posterior.

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, CUANDO EL PATRON OFRECE LA REINSTALACION Y NO LA CUMPLE.- No basta con que el patrón ofrezca readmitir al trabajador nuevamente en su puesto para que la carga de la prueba del despido corresponda a éste, si de las actuaciones procesales consta que cuando se trató de reponerlo no fue objeto, ya que, a partir de la negativa del patrón la Junta debe fijar una nueva litis, pues la controversia no se concreta ya a la separación inicial, sino a la que provino después de la pretendida reinstalación del trabajador.”

Amparo Directo 4356/85. Serafín Canto Rodríguez y otros. Agosto 11 de 1986. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Angel Carbajal. 4a. Sala. Séptima Época, volumen CX, Quinta parte, pág. 13.

4.6 CARGA DE LA PRUEBA CUANDO LE CORRESPONDE AL ACTOR.

En nuestro Sistema procesal del trabajo, la carga de la prueba le corresponde al actor únicamente en algunos casos que a continuación citare con apoyo en los criterios que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL ACTOR PARA ACREDITAR LA RELACION DE TRABAJO.

Cuando el patrón al contestar una demanda interpuesta en su contra, niega la relación de trabajo, automáticamente le hecha la carga de la prueba al actor, quien esta obligado a demostrar la existencia de la relación de trabajo, la Suprema Corte al respecto nos dice lo siguiente :

RELACION LABORAL DEBE ACREDITARLA EL TRABAJADOR CUANDO LA NIEGA EL PATRON.

Cuando la parte patronal al contestar la demanda niega lisa y llanamente la relación de trabajo, tal negativa es suficiente para revertir la carga de la prueba sobre la existencia de la relación laboral al trabajador supuesto que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo no lo exime de tal carga probatoria, y de que es un principio de derecho que quien niega no está obligado a probar sino el que afirma.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. (Hermosillo, Son.)

V.2o.J/13.

Amparo directo 458/91.-Ramón Rábago Urias y otros. 15 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.-Ponente : Jose Nabor Gonzalez Ruiz. Secretaria : Gloria Flores Huerta..

Amparo directo 25/94.- Juan Antonio Montoya Galaz.- 10 de marzo de 1994.- Unanimidad de votos.-Ponente : Alicia Rodríguez Cruz. Secretario : Juan Carlos Luque Gómez.

Amparo directo 79/95 Ernesto López de la Rosa y otro. 16 de marzo de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente : Alicia Rodríguez Cruz.-Secretario : Juan Carlos Luque Gómez.

Amparo directo 569/95.- Héctor Salgado.- 24 de agosto de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente :.- Genaro Rivera.-Secretaria : Silvia Marinella Covián Ramírez.

CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.

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

Amparo Directo 462/60. Otilio Vergara Franco. Resuelto el 20 de octubre de 1950. Unanimidad de 5 votos. Ponente :- Gilberto Valenzuela.

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL ACTOR PARA ACREDITAR LA NATURALEZA DE LAS LABORES, CUANDO RECLAMA UN CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.

“CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.-

Corresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las labores cuando reclama la expedición del.”

Jurisprudencia 4a. Sala.- Informe 1988 pág. 15.

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL ACTOR PARA ACREDITAR LOS REQUISITOS PARA OBTENER UN PUESTO DE PLANTA.

“PUESTOS DE PLANTA, REQUISITOS PARA OBTENER.- No debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dura la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquel se satisface con la prórroga del contrato en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, ésta requiere la demostración : 1o.- De que existe la vacante, 2o.- De que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores, y 3o.- De que ha sido propuesto por el organismo

sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso.

Amparo Directo 737/1963. Jose Ramos Figueroa y Coagraviados. Resuelto el 8 de julio de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente : Adalberto Padilla Ascencio. 4a. Sala Sexta Epoca. Volumen XCVII, quinta parte, pág. 51.

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL ACTOR PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DE UN DERECHO PREFERENTE AL DE OTRO TRABAJADOR PARA OCUPAR UN PUESTO.

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

Amparo Directo 6049%1958. Julián Tabache Colman. Resuelto el 29 de enero de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente Angel Carbajal, Srio. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca. 4a. Sala. - Boletín 1960. Pág. 89.

CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA AL ACTOR CUANDO ESTE RECLAMA, PRESTACIONES EXTRALEGALES.

PRESTACIONES EXTRALEGALES CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE. Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal debe acreditar en el juicio que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama ; y si no lo hace, el laudo absolutorio que se pronuncie no es violatorio de garantías individuales.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO (Monterrey, N.L.) iv.2o.J/2

Amparo directo 417/944.-Felipe Gallegos Flores.-22 de junio de 1994, Unanimidad de votos Ponente : Enrique Arizpe Narro, Secretario : Jesús Fraustro Macareno. Amparo Directo 117/95.-Sergio Jiménez Triana.- 22 de febrero de 1995, Unanimidad de votos, Ponente : Arturo Barocio Villalobos.-Secretario Eduardo Ochoa Torres.

LA REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

La reversión de la carga de la prueba es la alteración de su orden natural de la aportación de las pruebas ante el órgano jurisdiccional.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, al respecto nos dice lo siguiente :

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. (Hermosillo, Son.) VV.2o.J/5. Amparo directo 275/93.-Victor Urdías Urquides.- 23 de junio de 1993.-

Unanimidad de votos- Ponente : Lucio Antonio Castillo González.- Secretaria : Silvia Marinella Covián Ramirez.

Amparo directo 4470/94.- Bimbo del Noroeste, S:A de C:V., 29 de septiembre de 1994.-Unanimidad de votos.-Ponente : Alicia Rodriguez Cruz.-Secretaria : Maria de los Angeles Peregrino Uriarte..

Amparo directo 194/95.- Alfredo Andrade Arce.-23 de marzo de 1995.-Unanimidad de votos.- Ponente Alicia Rodriguez Cruz.- Secretario :- Eduardo Anastacio Chavez Garcia.

PUBLICADA EN LA PAGINA 296 DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA NOVENA EPOCA, TOMO 1, JUNIO DE 1995.

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA DEL .- Si bien es cierto que la sala de trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que en los juicios originados por el despido de un trabajador, corresponde al patrón, cuando admite que aquel le prestó servicios y que ya no se encuentra laborando, justificar la causa que tuvo para despedirlo o que abandonó el trabajo, también lo es que la indicada tesis no puede tener aplicación en casos en los que concurre la circunstancia de que el patrón negó el despido y ofreció el trabajo, sin que sea obstáculo para ello que el trabajador no demande su reinstalación, sino el pago de tres meses de salarios por la separación de que se dijo objeto, ya que debe tenerse en cuenta que si el patrón no admite que haya rescindido unilateralmente el contrato y, aún mas, corrobora la permanencia de los vínculos contractuales que lo ligan con el trabajador, requiriendo a éste para que vuelva al trabajo, resulta claro que presuntivamente debe entenderse que no existió el despido, por lo que si el trabajador sostiene o insiste en que lo hubo y por ello exige la indemnización correspondiente, le toca la prueba de tal hecho y no al patrón, criterio éste que también ha sido sostenido por la sala del trabajo”.

Amparo Directo 4523/89.- Raúl del Moral.- Resuelto el 29 de enero de 1989.-Boletín de información judicial, núm. 156, México, agosto de 1990. Págs. 423 y 424.

4.7 LA VALORACION DE LA PRUEBA Y SUS SISTEMAS.

Una vez que el procedimiento de pruebas ha sido cumplimentado, por haberse aportado y desahogado todos los medios de probar que legalmente se hubieran incorporado al proceso, la Junta se enfrenta a todo el material probatorio para apreciarlo y sacar de él las consecuencias legales del caso ; puede hacerlo analizando prueba por prueba y su relación con cada hecho, o bien, como sucede más a menudo, apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por cada parte para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que tuvieran, y, así, formarse una convicción lo más apegada a la realidad (59).

Esta operación es conocida como valoración de la prueba, es una actividad intelectual que corresponde efectuar en exclusiva a la Junta ; en ella este órgano jurisdiccional, con base en sus conocimientos de derecho, psicología, sociología, lógica, etcétera, y también con apoyo en las máximas de la experiencia, razona sobre las declaraciones, los hechos, las personas, las cosas, los documentos, las huellas, y además sobre todo aquello que como prueba se hubiera llevado al proceso, para tratar de reconstruir y representarse mentalmente la realidad de lo sucedido y así obtener la convicción que le permita fallar con justicia .

Por lo que llego a la conclusión de que la Valoración de la prueba no es otra cosa que la operación intelectual que realiza el juzgador con el objeto de formarse una convicción sobre la verdadera eficacia que tengan los medios probatorios aportados en el proceso, así pues tal valoración esta encaminada a verificar la congruencia entre el resultado de probar y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en el proceso.

SISTEMAS DE VALORACION DE LA PRUEBA.

Los sistemas de valoración de la prueba son tres :

A).- El sistema de Prueba Legal o Tasados.

Este sistema consiste en que el legislador fija reglas de carácter general y, de acuerdo con ellas, ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba.

(59) *id. cit.*, pag.132

Para el maestro Antonio Díaz de León este sistema es que, el legislador de antemano le fija al juez, reglas precisas y concretas, para apreciar la prueba, que se traslucen en una verdadera tasa del pensar y del criterio judicial. (60).

B).- Sistema de la Prueba libre o libre convicción.

Este sistema se caracteriza porque el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante el desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación, previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y, en su caso, convencimiento objetivo de las pruebas desahogadas. Al contrario del sistema de la prueba legal, supone capacidad y criterio suficiente en el juzgador, como para valorar sin número de circunstancias que pueden rodear a la prueba ofrecida y desahogada, hasta llevar a una concepción más clara, que es la verdad judicial buscada en el juicio

Es decir este sistema esta basado en la circunstancia de que el juez al juzgar forme su convicción, acerca de la verdad de los hechos afirmados en el proceso, libremente por el resultado de las pruebas, es decir, empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento de la vida ; se establece como requisito obligado en este sistema, la necesidad de que el juez al valorar la prueba motive el juicio critico en que base su apreciación.

C).- Sistema Mixto o de sana critica.

Este sistema de valoración de las pruebas es una conjunción de principios de los dos anteriores, de ahí que sea conocido con la denominación de mixto. (61)

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 775, establece que “ los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de la prueba, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia”

La Ley de 1980, con mejor técnica procesal, establece en su artículo 841 que “Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

(60) ob cit. pag 280

(61) idem

Se subsana, así, la laguna que existía en la Ley de 1970, que no señalaba la obligación a la Junta de motivar sus laudos. No olvidemos que la motivación del laudo es importante en la administración de justicia laboral, y que, ahora son motivos de la reforma a la Ley de 1980 lo establece como deber funcional a la Junta. Esta Ley se lo 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, un acto discrecional y a veces hasta arbitrario de su voluntad autoritaria. Así, pues, la motivación de los aludos permitirá a las partes ejercitar sus poderes de fiscalización sobre los procesos reflexivos de las Juntas. La Suprema Corte de Justicia de la Nación nos establece lo siguiente al respecto.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS. Tratándose de la facultad de los jueces para la apreciación de las pruebas, la Legislación Mexicana adopta el sistema mixto de valoración pues si bien concede arbitrio judicial al juzgador, para la apreciación de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuntiva), ese arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse, pues, al hacerlo, su apreciación aunque no infrinja directamente la Ley, si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional.

Jurisprudencia : 283, (Quinta época), pág., 835, Sección Primera, Volumen 3a. Sala. Se publica también con el No. 143, pág. 265. Sección Primera, Volumen Jurisprudencia común al Pleno y a las Salas. Apéndice de Jurisprudencia 1917a 1995. En la compilación de fallos de 1917 a 1995 (apéndices al tomo CXVIII), se publicó con el mismo título No. 843, pág. 1544.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que proceda.

Jurisprudencia : 126. (Quinta Epoca), pág. 124, Sección Primera, Volumen 4a. Sala, Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1995. En la compilación de fallos de 1917 a 1975 (Apéndice al tomo CXVIII), se publicó con el título "Juntas de Conciliación y Arbitraje, Apreciación de las pruebas por las", No. 603, pág. 1081.

Debemos entender que el sistema de valoración de la prueba que se adoptó para el proceso laboral, es el de la libre apreciación de la prueba, basado desde luego en que, por este camino, se facilita a la Junta de Conciliación y Arbitraje llegar a un conocimiento más real de la verdad material buscada en el proceso, por lo cual se traducirá en laudos más justos.

Sin embargo, la mayoría de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el momento de valorar las pruebas aportadas por las partes, lo hacen con apoyo en el sistema mixto y no en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El derecho Procesal del Trabajo es una rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que se obtiene única y exclusivamente de la cuestión social que lo propicia. Así mismo por este derecho debemos entender el conjunto de Normas Jurídicas mediante los cuales las juntas de Conciliación y Arbitraje resuelven los conflictos que son sometidos a su conocimiento derivados de la Ley Federal del Trabajo, sin importar la naturaleza y calidad de las partes que intervienen, buscando la Conciliación en primer término y de no ser posible, aplicando el derecho al caso concreto.

SEGUNDA.- Conforme a las Reformas Procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo. De los títulos XIV y XV, se enuncian los principios fundamentales del Proceso Laboral que son los siguientes :

- 1.- Público.
- 2.- Gratuito.
- 3.- Inmediato "o" Inmediates.
- 4.- Predominantemente Oral.
- 5.- Simplicidad.
- 6.- Economía y Concentración Procesal.
- 7.- Suplencia de la deficiencia de la Queja.
- 8.- Relevancia de la Carga de la Prueba.
- 9.- Continuación de Oficio del Procedimiento.

TERCERA. Por Litis se entiende, el objeto del Pleito, la Controversia, la Expresión precisa de las pretensiones de cada una de las partes, lo que se reclama en la demanda y es contradecida en la contestación. La Litis es fijada en la etapa de "Demanda y Excepciones" y de conformidad en los Artículos 878 y 879 se desprenden tres formas de Integrar la misma y que son las siguientes :

- 1.- Cuando Asisten las Partes a la Etapa de Demanda y Excepciones.

En este primer caso la litis se fija, cuando el escrito inicial de Queja es ratificado por el Actor y el demandado a su vez lo contesta, oponiendo sus defensas y Excepciones y este último es ratificado.

2.- Cuando Asiste Unicamente el Actor a la Etapa de Demanda y Excepciones.

En este segundo Caso la litis queda fijada con la Ratificación del escrito inicial de queja que haga el actor y por la parte demandada su inasistencia crea la presunción de ser ciertos los hechos contenidos en la demanda.

3.- Cuando Asiste Unicamente el demandado a la Etapa de Demanda y Excepciones.

En este tercer caso la litis se fija con el escrito inicial de queja que haya presentado el actor el cual se tiene por ratificado tacitamente y con la contestación, defensas y excepciones que haga el demandado una vez que lo haya ratificado.

CUARTA.- Dentro de Nuestro Derecho Procesal del Trabajo podemos oponer las siguientes excepciones y defensas :

I.- Excepciones que dan nacimiento a un Incidente de previo y especial Pronunciamiento.

a)La de falta de Personalidad.

b)La de Incompetencia por declinatoria.

II.- Excepciones Comunes o Perentorias.

a)De Despido con Causa Justificada.

b)De Prescripción.

c)De cosa Juzgada.

d)De obscuridad e Impresión de la demanda.

e)De Abandono de trabajo.

f)Excepciones Derivados de la Ley.

g)Excepciones Derivadas del Contrato de trabajo.

III.- Defensas.

a)La Sine Actione Agis.

b)La Defensa de la Inexistencia de la Relación Laboral.

QUINTA.- Respecto a la Prueba se entiende que es el método de Averiguación y Comprobación que hacen las partes y el juez, con la finalidad de investigar la verdad o falsedad de un hecho, formulado dentro de un conflicto., y de conformidad con el artículo 776 de nuestra Ley Federal del Trabajo, son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes :

- 1.- Confesional.
- 2.- Documental.
- 3.- Testimonial.
- 4.- Pericial.
- 5.- Inspección.
- 6.- Presuncional.
- 7.- Instrumental de Actuaciones.

8.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

SEXTA. Conforme a las Reformas Procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se establece que las juntas eximirán de la Carga de la Prueba al trabajador, cuando por otros medios estén en posibilidades de conocer los hechos., en ese sentido el legislador prevé que la junta debe requerir al patrón para que exhiba los documentos que esté legalmente obligado a conservar y de no hacerlo se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. Las Reformas definen además de una manera precisa, para evitar confusiones e interpretaciones, los casos concretos en que justamente la carga de la prueba corresponde a los patrones, que son los catorce casos previstos en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, y que van desde la fecha de Ingreso del trabajador, Antigüedad, Faltas de asistencia, Causas de Rescisión o terminación, Avisos de despido, Contratos y condiciones de trabajo, hasta el cumplimiento de obligaciones genéricas, como participación en las utilidades y las aportaciones al fondo de

vivienda, es obvio que la falta de comprobación de cada uno de estos hechos perjudican tajantemente al patrón., pero dichas reformas nada establecen sobre los casos en que al trabajador le corresponde la carga de la prueba, y al respecto opino que si bien la Ley Federal del Trabajo vigente contempla en el artículo 784, los casos en que al patrón le corresponde la carga de la prueba debe para quedar completa contemplar también los casos en que al trabajador le corresponda la carga de probar, ya que con esto facilitaría su tarea al Juzgador y permitiría que los Laudos fueran mas claros, precisos y congruentes, con la demanda y contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente tal y como lo dispone el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo y al trabajador le permitiría conocer los casos concretos que de acuerdo con la acción que ejercite le corresponda probar su dicho ; por lo que considero y propongo que debe reformarse el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo para que comprenda los casos en los cuales le corresponda al Trabajador la carga de la prueba.

SEPTIMA. A falta de normas en la Ley Federal del Trabajo que precisen a quien de las partes corresponde la carga de la prueba, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de trabajo, son los que han sentado criterios firmes y definidos, respecto a quien de las partes le corresponde la carga de la prueba, tomando en cuenta la acción intentada y las defensas y excepciones opuestas, así como la comparecencia o incompetencia de las partes.

OCTAVA. Diversos criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo en los casos en que la carga de la prueba le corresponde al demandado.

- 1.-Le corresponde al demandado cuando este opone la excepción de despido con causa justificada.
- 2.-Le corresponde al demandado cuando este opone la excepción de cosa juzgada.
- 3.- Le corresponde al demandado cuando este opone la excepción de Abandono de trabajo.

- 4.- Le corresponde al demandado cuando este hace valer alguna excepción derivada de la Ley o del contrato de trabajo.
- 5.- Le corresponde al demandado cuando este niega el despido del trabajador, pero no ofrece reinstalarlo es su trabajo.
- 6.- Le corresponde al demandado cuando este niega el despido, ofrece reinstalar al trabajador variando o contraviniendo cualquier hecho de la relación.
- 7.- Le corresponde al demandado cuando este niega el despido, ofrece la reinstalación y no la cumple.

NOVENA.- Diversos criterios de la Suprema Corté de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo en los casos en que la Carga de la prueba le corresponde al Actor.

- 1.- Le corresponde al Actor para acreditar la relación de trabajo, cuando la niega el patrón.
- 2.- Le corresponde al Actor para acreditar la naturaleza de las labores, cuando reclama un contrato de trabajo por tiempo indefinido.
- 3.- Le corresponde al actor para acreditar los requisitos para obtener un puesto de planta.
- 4.- Le corresponde al actor para acreditar la existencia de un derecho preferente para ocupar un puesto.
- 5.- Le corresponde al actor cuando esté reclama prestaciones extralegales.

DECIMA.- La Junta aprecia libremente las pruebas, valuándolas en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos., el sistema de prueba tasado o legal no opera en nuestro derecho del trabajo, pero ello no significa que al apreciarse la prueba, no deba razonarse el resultado de la valuación del órgano Jurisdiccional, sino que al realizar esa operación no existe la obligación de ajustarse en moldes preestablecidos, por lo que en nuestro país se adoptó el sistema de valoración de la prueba de libre apreciación., sin embargo la mayoría de las juntas al momento de valorar las pruebas lo hacen con apoyo en el sistema mixto.

DECIMA PRIMERA.- Los criterios de jurisprudencia emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo en relación con la carga de la prueba no siempre son definidos ya que existen contradicciones entre unos y otros, tal y como se demuestra en relación con las horas extras ya que existen jurisprudencias que nos establecen que si el Patrón no demuestra que el Trabajador solo laboro su jornada legal la Junta lo condenara a pagar el tiempo extra que reclame el actor y existen otros criterios que nos establecen que aun cuando el Patrón no demuestre que el Trabajador solo laboro la jornada Legal, la Junta de Oficio puede resolver con base en la apreciación en conciencia y absolver al Patrón de dicho pago, apoyándose para ello en la Jurisprudencia por contradicción de Tesis numero 228 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, apéndice 1917- 1995 de rubro “ HORAS EXTRAS , RECLAMACIONES INVEROSIMILES “

HORAS EXTRAS RECLAMACIONES INVEROSIMILES . de acuerdo con el artículo 784, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia de esta sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que solo se trabajo la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosimiles, las juntas deben en la etapa de valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón . Por tanto si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana como cuando su numero y el periodo en que se prolongo permiten estimar el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energias, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosimiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las juntas pueden validamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en

conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones.

Contradicción de Tesis 35/92 Entre las sustentadas por el primer y octavo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993 Cinco votos.

Cuarta sala Tesis 4 a. / J.20/93 Gaceta numero 65 pagina 19 Semanario Judicial de la Federación Tomo XI , pag 81.

BIBLIOGRAFIA

- 1.-Bermúdez Cisneros Miguel, La carga de la prueba en el derecho del trabajo, Editorial Cárdenas, México, Séptima Edición, 1994.
- 2.-Buen L. Néstor de, Derecho del trabajo, II Tomo, Editorial Porrúa S.A. Décimo Primera Edición. México, 1995.
- 3.-Buen L. Néstor de, La reforma del proceso laboral, Editorial Porrúa S.A. Séptima Edición, México, 1996.
- 4.-Carrara Francisco, Programa de derecho, Editorial Temis, Novena Edición, Bogotá, Colombia, 1997
- 5.-Cavazos Flores Baltasar, El mito del arbitraje potestativo, Editorial Porrúa S.A., Sexta Edición. México 1993.
- 6.-Cervantes Campos Pedro, Apuntamiento para una teoría del proceso laboral, Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Quinta Edición, México 1994
- 7.-Conture J. Eduardo, Fundamentos del derecho procesal civil, Editorial Iapalma, Cuarta Edición, Buenos Aires, Argentina, 1996.
- 8.-De la Cueva Mario, Nuevo derecho mexicano del trabajo, Dos tomos, Editorial Porrúa S.A. Novena Edición, México 1995
- 9.-Díaz de León Marco Antonio, La prueba en el proceso laboral, Editorial Porrúa S.A. Séptima Edición, México 1990
- 10.-Framarino dei Malateta Nicola, Lógica de las pruebas en materia criminal, Dos tomos, Editorial Temis, Décima Edición, Bogotá, Colombia, 1990
- 11.-Guerrero Euquerio, Manual de derecho del trabajo, Editorial Porrúa S.A., Décimo Quinta Edición, México 1996
- 12.-Margadant S. Guillermo F., Derecho privado romano, Editorial Esfinge, S.A. Octava Edición, México 1990
- 13.-Porras y López Armando, Derecho procesal del trabajo, Editorial José M. Cajica Jr. S.A. Octava Edición, Puebla, Pue. 1994

14.-Pina Rafael de, Curso de derecho procesal del trabajo, Editorial Botas, Cuarta Edición, México 1992

15.-Rivera Silva Manuel, El procedimiento penal, Editorial Porrúa S.A., Cuarta Edición, México 1996

16.-Schonke Adolfo, Derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Décima Edición, México 1996

17.-Tapia Aranda Enrique, Derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa S.A. Décima Edición, México 1996

18.-Valenzuela Arturo, Derecho procesal del trabajo, Editorial José M. Cajica, Jr. S.A. Décima Primera Edición, Puebla, Pue. 1991

19.-Vicente y Cervantes José, Tratado histórico, crítico, filosófico de los procedimientos, Imprenta de Gaspar, Editores Madrid, Primera Edición, 1996

LEGISLACION

1.-Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, Décima Primera Edición, México 1995 .

2.-Código de procedimientos civiles para el Distrito Federal, Editorial Porrúa S.A. 49a. Edición, México 1995

3.-Código de Comercio y Leyes complementarias, Editorial Porrúa, S.A. 63a. Edición, México 1995

4.-Ley federal del trabajo, Editorial Sista S.A. de C.V. 39a. Edición, México 1996, Edición revisada por el Doctor Miguel Borrel Navarro

5.-Ley federal del trabajo, 4a. Edición, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1986

6.-Ley Federal del trabajo, Comentarios y Jurisprudencia vigentes, Concordancia y Prontuario, Editorial Porrúa, S.A. 42a. Edición, México 1983. Por Trueba Urbina.

OTRAS FUENTES.

- 1.- Anuario de Jurisprudencia en Materia de Trabajo 1995-1996, Novena Epoca, Editorial Pamesa, Segunda Edicion, Mexico 1997.
- 2.- Apendice al Semanario Judicial de la Federacion 1917-1995, Poder Judicial de la Federacion 1ª Edicion Tomo V Materia del Trabajo Mexico 1995.
- 3.-Cavanellas Guillermo, Diccionario El Derecho Usual, Editorial Heliasta , Decima Edicion Buenos Aires Argentina, 1995.
- 4.-Jurisprudencias y Tesis sobresalientes de 1917 a 1995, actualizacion IV , Ediciones Mayo, Mexico 1995.