



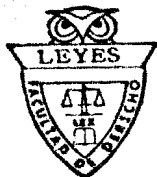
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"LA CARGA DE LA PRUEBA Y SU
REVERSION EN MATERIA LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CLAUDIA MONROY MILLAN



CD. UNIVERSITARIA, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

I N D I C E

**T E M A: "LA CARGA DE LA PRUEBA Y SU REVERSION EN
MATERIA LABORAL".**

PAG.

I N T R O D U C C I O N

CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES.

1.1. DERECHO PROCESAL LABORAL.	1
1.2. JURISDICCION.	4
1.3. ACCION.	6
1.4. PROCESO.	9
1.5. PROCEDIMIENTO.	12
1.6. EXCEPCION.	13
1.7. DEFENSA.	15
1.8. PRUEBA.	17
1.9. PATRON.	19
1.10. TRABAJADOR.	21

CAPITULO II. LOS ANTECEDENTES DE LA PRUEBA EN NUESTRO PAIS.

2.1. MEXICO.	24
2.2. EPOCA ANTIGUA.	24
2.3. EPOCA MODERNA.	43
2.4. EPOCA CONTEMPORANEA.	51

CAPITULO III. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DE TRABAJO.

3.1. PRINCIPIO DISPOSITIVO.	59
3.2. PRINCIPIO IMPULSIVO O INQUISITORIO.	63
3.3. PRINCIPIO DE LA FORMALIDAD.	67
3.4. PRINCIPIO DE CONCENTRACION.	71
3.5. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.	75
3.6. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.	78
3.7. PRINCIPIO QUE CONTIENE EL LAUDO EN CONCIENCIA Y A VERDAD SABIDA.	81

CAPITULO IV. EL PROCEDIMIENTO PROBATORIO.

4.1. DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.	87
4.2. LA FACULTAD DEL JUZGADOR PARA ORDENAR LA PRACTICA DE LAS PRUEBAS.	99
4.3. LA CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS.	104
4.4. DESAHOGO DE PRUEBAS.	112

CAPITULO		PAG.
	V. MEDIOS PROBATORIOS Y SISTEMAS DE VALORACION DE LAS PRUEBAS.	
5.1.	PRUEBA CONFESIONAL.	118
5.2.	PRUEBA TESTIMONIAL.	126
5.3.	PRUEBA PERICIAL.	133
5.4.	PRUEBA DE INSPECCION.	137
5.5.	PRUEBA DOCUMENTAL.	141
5.6.	PRUEBA PRESUNCIONAL.	147
5.7.	PRUEBA INSTRUMENTAL.	149
5.8.	SISTEMA LIBRE.	150
5.9.	SISTEMA LEGAL O TAZADO.	152
5.10.	SISTEMA MIXTO O DE SANA CRITICA.	154
	VI. CAUSAS EN QUE SE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.	
6.1.	ARTICULO 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	157
6.2.	CUANDO EL PATRON OFRECE EL TRABAJO AL TRABAJADOR EN LOS MISMOS TERMINOS Y CONDICIONES (OFRECIMIENTO DE BUENA FE).	170
6.3.	CUANDO EL PATRON NIEGA LA RELACION LABORAL.	179

	PAG.
6.4. CUANDO EL TRABAJADOR RESCINDE SU - CONTRATO IMPUTANDO CAUSAS AL PATRON PIDIENDO INDEMNIZACION (ACCION RES- CISORIA).	183
6.5. TRATANDOSE DE CHOFERES, EL TRABAJA- DOR RECLAMA HORAS EXTRAS POR CAUSAS IMPUTABLES A LA UNIDAD QUE MANEJA.	185
6.6. CUANDO EL PATRON NIEGA EL DESPIDO, PERO ALEGA ABANDONO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR.	190
CONCLUSIONES	194
BIBLIOGRAFIA	199

I N T R O D U C C I O N

Nuestro Derecho Procesal del Trabajo es considerado como - "el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por vía del proceso".

A lo largo de nuestra historia, se advierten cambios importantes en el Derecho, siendo notorios en la materia procesal laboral, las reformas vigentes desde el 1° de mayo de 1980, plasmadas en la Ley Federal del Trabajo.

Como consecuencia de tales reformas, los Tribunales de Trabajo ahora, en nuestro país, deben ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores, mejorando sus demandas y liberándolos de cargas incomodas de la prueba, a efecto de desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas, sociales y culturales.

Una institución muy importante es "la prueba"; siendo indispensable su estudio, tanto desde el punto de vista de las reglas generales como de las particulares; de cada uno de los medios probatorios que la ley regula; además de establecer las reglas probatorias en las partes dentro del -

proceso.

Este análisis es importante, ya que las pruebas son la base para que el juzgador llegue al conocimiento de la verdad en el juicio.

El presente trabajo tiene como finalidad el estudio de la prueba y la demostración de que, pese al Artículo 784 de nuestra Ley Federal del Trabajo y el principio de la reversión de la carga probatoria, no se ha logrado una igualdad total de las partes en el proceso.

Además trataremos de establecer claramente a quién le corresponde probar sus afirmaciones; en qué momento se produce la inversión de la carga de la prueba; qué es lo que sucede con los supuestos que no contempla el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo y si todavía subsiste el inveterado principio de que quien afirma está obligado a probar o debe hacerlo quien esté en la mejor posibilidad de ello.

En la práctica con frecuencia las partes son omisas en el cumplimiento de sus cargas procesales, ya que ninguna de ellas aporta los elementos comprobatorios de sus afirmaciones; también ocurre que los elementos aportados no son suficientes y que da duda en el juzgador, de si en realidad se han producido los supuestos normativos que vinculan la

regla de derecho a un acontecimiento determinado o no.

Por tal motivo considero que es importante hacer este análisis de la carga procesal, para establecer qué tan benéfico es el principio de la reversión de la carga de la prueba y para quién lo es.

C A P I T U L O I

CONCEPTOS GENERALES

- 1.1. DERECHO PROCESAL LABORAL. El Derecho Procesal Laboral, es el más joven de todos los procesos.

Para el maestro Nestor De Buen, el Derecho Procesal del Trabajo es "el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo".¹ Esta definición que intenta también ser sintética, pone de manifiesto la concepción normativa que es el derecho objetivo; la intervención del órgano competente es decir, la solución jurisdiccional y su objeto específico los conflictos de trabajo.

Rafael De Pina dice que "es el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vía del proceso",² y agrega que "los principios en que se inspira el Derecho Procesal del Trabajo no son distintos de los del Derecho Procesal Civil"; además, sostiene que la autonomía

- * 1. Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1988. p. 39.
* 2. Curso de Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Bo-tas.- México, 1978. p. 20.

del Derecho Procesal del Trabajo es puramente académica.

Por su parte, Francisco Ross Gómez sostiene que "es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales".³

Armando Ferras López, conceptúa al Derecho Procesal Laboral como "aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas reguladoras de las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico".⁴

El maestro Luigi de Litala, estima que es "aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la actividad del Juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del Trabajo"; y en una manera más amplia lo define como "el conjunto de normas referentes a la Constitución la competencia del Juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias colecti

* 3. Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Cárdenas.- México 1978. p. 20.

* 4. Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- México 1985. p. 20.

vas, intersindicales no colectivas e individuales del trabajo y de toda controversia referente a normas sustantivas del trabajo".⁵

Este concepto está limitado al procedimiento de las relaciones de trabajo privadas y no administrativas.

Por su parte, el maestro Alberto Trueba Urbina da su definición fundamentándose en que el Derecho Procesal del Trabajo, consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas o para conservar el orden económico entre los factores de la producción o sólo entre algunos miembros de estos factores, cuando el conflicto se deriva del contrato de trabajo o hechos que con él se relacionan, y así el Derecho Procesal del Trabajo realiza la función más excelsa del Estado y la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social en los conflictos laborales (es un derecho justiciero social). Por lo que su definición es como sigue: "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso de trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter -

* 5. Derecho Procesal del Trabajo. - Traducción de Santiago Melendo. Volumen I. - Ediciones Jurídicas Europa-América, Bosch y Cía. - Editores Buenos Aires 1949, p. 23.

obreras e interpatronales".⁶

A mi modo de ver la definición más completa es la del maestro Trueba Urbina, ya que son ciertos sus fundamentos, y me parece que la definición que da Luigi de Litala es muy técnica.

1.2. JURISDICCION. Este concepto, es igual que el de acción y proceso, constituyen las cuestiones jurídicas fundamentales en toda la ciencia procesal de nuestros días.

Así empezaremos por decir que Jurisdicción se deriva del latín "Jus-derecho y dicere - decir" o "Jurisdictione"; y lleva consigo la potestad de declarar o decir el derecho o aplicarlo a los casos particulares.

Un gran número de tratadistas han coincidido en que la jurisdicción constituye la actividad con que el Estado provee la tutela del derecho subjetivo, o sea, a la reintegración del derecho amenazado o violado, o bien, que es la actividad mediante la que el Estado procura directamente la satis

* 6. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Alberto Trueba Urbina.- Editorial Ferrús, México 1987. p. 74.

facción de los intereses tutelados por el derecho, cuando por algún motivo no se realice la norma jurídica que los tutela.

Otros estudiosos del derecho sostienen que es la actividad del Estado dirigida a la actuación del derecho subjetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto y mediante la realización forzosa de la norma general misma.

Y otros más han dicho que es la actividad con que el Estado interviniendo a instancias de los particulares, procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara; en tanto, que la función jurisdiccional del trabajo, que es de los trabajadores, sino que también los reivindica.

La jurisdicción del trabajo realiza los derechos económicos-sociales de los trabajadores en los conflictos entre los factores de la producción, en función de redimir a aquéllos y de suprimir la explotación del hombre por el hombre.

Luigi de Litala cita a Mortara, el que conceptúa a la jurisdicción como "conjunto de las atribuciones por las cuales el Magistrado está autorizado a administrar la justicia y

proveer de eficiencia ejecutiva las propias deliberaciones".⁷ La jurisdicción del trabajo debe considerarse autónoma, teniendo un sistema procesal propio.

Cuando la solución de las controversias y en general la tutela del derecho queda encomendada al poder público, aparece la función jurisdiccional. En vez de que cada presunto titular de facultades jurídicas decida acerca de la existencia de las mismas y pretenda hacerlas valer por medio de la fuerza, recurre a los órganos jurisdiccionales a fin de que determinen si las facultades que el reclamante se atribuye existen en realidad y en caso necesario, ordenen su satisfacción, incluso por los medios coactivos.

1.3. ACCION. Podemos advertir que la actividad del Estado, en lo que hace a la función jurisdiccional, no puede desarrollarse si no es mediante la instancia de los particulares, es decir, se requiere necesariamente la petición de parte interesada, para la provocación de la actividad jurisdiccional. Tal provocación que pone en movimiento la maquinaria Estatal, se hace precisamente a través del ejercicio -

* 7. LUIGI DE LITANIA.- Derecho Procesal del Trabajo.- Traducción de Santiago Sentis Melendo.- Vol. I.- Ediciones Jurídicas Europa-América, Bosch y Cia.- Editores Buenos Aires 1948. p. 68.

de la acción, de ahí la importancia de dicha figura.

La problemática de la acción es tan compleja que existe una disparidad en las doctrinas elaboradas por los tratadistas.

El maestro José Ovalle Fabella, califica la acción como "el derecho, facultad, poder o posibilidad jurídica de las partes, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional del Estado, con el objeto de que resuelva sobre pretensión litigiosa".⁸

El procesalista Chiovenda, sostiene que en "la acción no hay un poder dirigido contra el Estado, sino un poder que se dirige contra el demandado".⁹

Eduardo García Maynez, dice que la acción "es la facultad de pedir de los órganos jurisdiccionales del Estado, la aplicación del derecho objetivo a casos concretos, ya sea con el propósito de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el que se declare la existencia de una determinada obligación y, en caso necesario, se haga efectiva, aún en contra de la voluntad del obligado".¹⁰

- * 8. JOSÉ OVALLE FABELLA.- Derecho Procesal Civil.- Colección Textos Universitarios.- Editorial Harla.- México 1985, p. 54.
- * 9. DOS REIS.- Proceso Ordinario y Sumario I. p. 131.
- * 10. EDUARDO GARCÍA MAYNEZ.- Introducción al Estudio del Derecho.- Porrúa 1985, p. 247.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el concepto "acción" de hoy, es muy distinto al antiguo, pues la acción en el de recho Romano se dirigía específicamente contra el obligado; era el derecho mismo en ejercicio; posteriormente en el siglo XIX se le confundía con el procedimiento. Actualmente esto se ha aclarado y así podemos decir, según José Alberto Dos Reis que la acción puede tomarse en el lenguaje jurí dico, en dos sentidos, uno civilista y otro procesal o técnico. El primero se confunde con el derecho subjetivo material, es el derecho en movimiento; y en segundo lugar puede definirse como el derecho de provocar la actividad jurisdic cional del Estado para la apreciación y realización de los intereses protegidos por el derecho subjetivo.

Goldschmidt dice que la acción "es un derecho público, subjetivo, dirigido contra el Estado para obtener la tutela ju rídica del mismo, mediante sentencia favorable".¹¹

Esta definición es un poco defectuosa, pero da una idea del concepto más nuevo de la acción: facultad de solicitar la int ervencción de los órganos jurisdiccionales para que el Es tado cumpla con su deber de hacer justicia.

Chiovenda, define la acción como "el poder jurídico de dar

* 11. JAMES GOLDSCHMIDT. - Principios Generales del Proceso. Editorial Obregón y Heredia, S.A., México 1983, p.208.

vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley".¹²

Para el maestro Hugo Alsina "es la facultad que corresponde a una persona para requerir la intervención del Estado, a efecto de tutelar una situación jurídica material".¹³ y así afirma que la acción y el derecho están tan estrechamente vinculados, que se complementan. La acción no tiene una función específica, sino que es instituida en miras a la protección del derecho, puede éste fallar, no obstante haberse ejercitado la acción, pero esto no autoriza a suponer que la acción pueda deducirse sin otro objeto que su propio ejercicio.

- 1.4. PROCESO. Alcalá Zamora sostiene con toda razón que "todo proceso arranca de un presupuesto, se desenvuelve a lo largo de un recorrido (que es el procedimiento) y persigue alcanzar una meta, de la que cabe derive un complemento (ejecución)".¹⁴

El Proceso Laboral, es el más joven de todos los procesos.

*12. DOS REIS, Proceso Ordinario e Sumario I. p. 132.

*13. ALBERTO TRUEBA URBINA.-Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Porrúa, S.A., México 1983, p. 208.

*14. ALCALA ZAMORA y CASTILLO ANICETO.- La Teoría General del Proceso y la Enseñanza del Derecho Procesal en Estudios de Teoría General e Historia del Proceso (1943-1972). Tomo I, México. UNAM 1974, p. 571.

Para el Maestro Nestor de Buen, el proceso es "un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas".¹⁵ La idea de proceso, envuelve por una parte, la de continuidad, por otra destaca su propósito que en términos generales es la procuración de la justicia o de la seguridad jurídica.

Jaime Guasp, procesalista español, conceptúa al proceso como "un instrumento de satisfacción de pretensiones"; lo que excluye las orientaciones materiales o formales como son: "la resolución de un conflicto social" o como "la actuación del derecho". Lo que tropezaría con el obstáculo de que no en todo proceso hay realmente un conflicto, éste es posible pero no necesario; y el predominio de la actuación puramente jurídica sobre "los intereses de la vida que las mismas normas jurídicas tratan de hacer compatibles".

Francesco Carnelutti dice llamamos por autónomasia proceso a un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la elaboración, a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas (jueces, oficio judicial).

* 15. NESTOR DE BUEN.- Derecho Procesal del Trabajo. - - - Porrúa, S.A., México 1988, p. 18.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, proceso "es el conjunto de actos para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional".¹⁶ Y así supone una serie de actos de las partes y del Tribunal desarrollados dentro de los marcos legales, con objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de intereses.

James Goldschmidt dice que es el método que siguen los tribunales para definir la existencia del derecho de la persona que demanda frente al Estado, a ser tutelado jurídicamente, y para otorgar esta tutela en el caso de que tal derecho exista, es un procedimiento para la aplicación del derecho con varias funciones; una lógica técnica, encaminada a determinar en cada caso, lo que sea justo, y otra práctica, consistente en ejecutar lo reconocido como derecho .

Chiovenda al proceso lo califica como el conjunto de los actos dirigidos al fin de la actuación de la ley, respecto a un bien que se pretende garantizado por ésta en el caso concreto, mediante los órganos de la jurisdicción ordinaria .

* 16. ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Porrúa, S.A., México 1988. p. 208.

1.5. PROCEDIMIENTO. El proceso es un instrumento estatal para solucionar conflictos; y así, con secuentemente todo proceso tiene como antecedente y como contenido un litigio, de igual forma todo proceso se desenvuelve a través de una serie de actos y hechos procesales, los cuales tienen una realización formal, espacial y temporal y que constituyen el procedimiento.

El maestro Luigi de Litala dice que es el medio con el cual se actúan las normas del trabajo .

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido.

El proceso se caracteriza por una finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento, como lo señala el maestro Armando Forras López "se reduce a ser una coordinación de actos en marcha relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso, el de una fase o fragmento suyo".¹⁷

* 17. ARMANDO FORRAS LÓPEZ.-Derecho Procesal del Trabajo.- Porrúa, S.A., México 1985, p. 191.

Algunos procesalistas emplean con frecuencia la palabra proceso y procedimiento como sinónimos, pero éste es algo erróneo, ya que si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso.

1.6. EXCEPCION. Respecto de la excepción, no existe un criterio certero y definido. Proviene de la palabra excepción de "exyactio" y que se traduce en negación de la acción.

El maestro Armando Porrás en su libro Derecho Procesal del Trabajo, hace una mención de lo que dice al respecto el procesalista de la tradición española Vicente y Cervantes "por excepción se entiende el medio de defensa y la contradicción o repulsa con que el demandado pretenda excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor".¹⁸

El problema de la naturaleza de la excepción no es el mismo en cuanto a su significado en el período formulario del Derecho Romano, con respecto al significado actual de dicha palabra. No obstante existe una división fundamental en las excepciones que prácticamente todos los países del mundo aceptan.

* 18. ARMANDO PORRAS LÓPEZ.- Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, S.A., México 1985, p. 141.

De acuerdo con la legislación Romana, la excepción era el derecho procesal concedido al demandado, con el objeto de hacer valer situaciones de hecho o de derecho, a efecto de diferir o enervar la acción.

Muy poco se ha evolucionado en relación con dicho concepto, pues existe en su concepción gran similitud a la del Derecho Romano.

Hugo Alsira afirma que tiene tres acepciones, las cuales son: "a). En un sentido amplio, designa toda defensa que se opone a la acción. b). En un sentido más restringido; comprende toda la defensa fundada en un hecho impeditivo o extintivo de la acción, y c). En sentido estricto es la de fensa fundada en un hecho impeditivo o extintivo que el juez puede tomar en cuenta, únicamente cuando el demandado lo invoca".¹⁹ Además, distingue las excepciones que sólo llevan al debate cuestiones de orden procesal, de las que atacan al fondo del derecho material, afirmando respecto de la naturaleza jurídica de la excepción, que es un derecho de impugnación dirigido a la anulación de la acción.

Así, con su definición el procesalista Hugo Alsina confunde el término de excepción y acción.

* 19. FRANCISCO BOSCH CAMET.- Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editores y Distribuidor. México 1980, p.199.

En consecuencia, de los conceptos antes tratados, podemos decir que toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción. La excepción trata de destruir la acción o diferir el ejercicio de la misma, en tanto no se cumplan con ciertos presupuestos.

En cuanto al procedimiento como lo señala el maestro Armando Porras "la excepción siempre se ejercita dentro del plazo según sea la naturaleza del juicio".²⁰

- 1.7. DEFENSA. El término "Defensa" empleado en el Derecho Francés, tiene un significado diferente al mismo término, usado en nuestro derecho y en el Derecho Alemán.

Según los califica el procesalista Armando Porras, la defensa es el género en tanto que la excepción es la especie.

La defensa no siempre trata de destruir la acción o detenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción.

Las defensas no van dirigidas en contra de la acción, sino en aspectos que no son la esencia de ésta.

* 20. ARMANDO PORRAS. - Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, S.A., México 1985, p. 147.

Francisco Ross Gámez, sostiene que "la defensa entre otros de los objetivos primordiales, y ahí radica su importancia, es la de dirigirse a los elementos constitutivos o integrantes de la acción, para demostrar que ésta no llegó a integrarse o constituirse y la naturaleza de la excepción como antitético y correlativo de la acción, únicamente se dirige a ésta cuando está integrada o constituida".²¹

La excepción, como lo afirma el maestro Alberto Trueba Urbina, es una figura jurídica procesal tan importante para el demandado, como la acción para el actor. Y es "la oposición encaminada a impedir el desenvolvimiento de la acción procesal, puesto que impugna la demanda en lo que se refiere a los presupuestos procesales".²²

Eduardo Pallares, dice que la palabra "Defensa" tiene dos acepciones: "a). El acto de repeler una agresión injusta; b). Los hechos o razones jurídicas que hace valer el demandado para destruir o enervar la acción del demandante".

Según Chioyenda, las defensas excluyen por sí mismas la acción, lo que no siempre ocurre con los hechos de ellos la actividad del demandado se requiere porque sólo éste puede

* 21. FRANCISCO ROSS GAMEZ.- Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1986, p. 203.
 * 22. ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Porrúa, S.A., México 1988, p. 450.

ser juez de la conveniencia de provocar la anulación de la acción, es decir, del sacrificio económico que esta anulación pueda requerirle (compensación), o del perjuicio moral que pueda derivarle (prescripción), o de las varias razones que en el caso concreto le aconsejen el ejercicio o no de la excepción".²³

1.8. PRUEBA. La palabra "prueba", se deriva de "probe", que significa honradez, o de probandum, probar, patentizar, hacer fe.

En sentido jurídico probar, es establecer la existencia de la verdad y las pruebas son los diversos medios por los cuales el hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

La prueba consiste en demostrar en juicio, por los medios que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

En otra acepción, la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente de las personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido.

Probar es evidenciar algo. Esto es, lograr que nuestra mente perciba con la misma claridad con que los ojos ven las -

* 23. EDUARDO PALLARES.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Porrúa, S. A., México 1981, p. 222 y 223.

cosas materiales, es decir, establecer una definida congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrándose su verdad o falsedad.

Para el maestro Rafael Lena Suck "la prueba tiene como fin realizar convicción en el ánimo del Juez o Tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de la litis planteada por las partes".²⁴

Por su parte, el maestro Rafael De Pina nos dice que "la palabra prueba en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".²⁵

Nestor de Buen dice que "la prueba es algo externo a las partes, incluyendo el resultado de la confesional ya que se rinde en beneficio de la otra, y también ajeno al juzgador. De esta manera es un error darle el carácter de prueba o un simple proceso intelectual como es la presunción".²⁶

Estoy de acuerdo con el maestro Alberto Trueba Urbina dice

- * 24. RAFAEL LENA SUCK y BUGO I. MORALES S.- Derecho Procesal del Trabajo.- Trillas. 1986. p. 106.
- * 25. RAFAEL DE PINA.- Tratado de las Pruebas Civiles.- Porrúa Ines.- Cía. México 1942, p. 35.
- * 26. NESTOR DE BUEN.- Derecho Procesal del Trabajo.- Porrúa, S.A., México 1966, p. 396.

que "la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juez conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso"; ya que las aportaciones de las pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de aquéllas, descansa sobre la base inmovible de la prueba; ya que las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, o sea que las pretensiones de las partes que no se prueben en el proceso son meras "sombras de derecho o de hechos".

- 1.9. PATRON. El artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía que "patrono" es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un Contrato de Trabajo", una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista.

En cambio, la Ley de 1970, expresa que patrón: "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"; el maestro Mario de la Cueva dice que esta definición, ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

Roberto Muñoz Ramón califica este concepto como una disposición sencilla y de muy fácil comprensión y conceptúa al patrón "como la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios hechos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador."²⁷

El maestro Nestor de Buen L., hace una crítica al decir que "A la definición vigente, podría hacérsele alguna observación: se abstiene de destacar el elemento "subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente"²⁸ y propone una definición de patrón: "Es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante una retribución".²⁹

Para que haya un patrón, se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado. La ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, establece que

- * 27. ROBERTO MUÑOZ ROMÁN.- Derecho del Trabajo.-Tomo II. Porrúa, S.A., México 1987, p. 5.
- * 28. NESTOR DE BUEN L.- Derecho del Trabajo.-Tomo I.-Porrúa, S.A., México 1988, p. 478.
- * 29. NESTOR DE BUEN L.- Derecho del Trabajo.-Tomo I.-Porrúa, S.A., México 1989, p. 479.

los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo también contempla al "patrón sustituto" que corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el Derecho Mexicano acepta para la transmisión de obligaciones. Patrón sustituto es la substitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la substituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la substituida. La Ley no nos da el concepto de substitución de patrón, pero de su reglamentación se infiere que se necesita para que haya patrón sustituto, la existencia de una empresa o establecimiento; de un titular de éstos, la transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona y el nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la substitución al Sindicato o a los trabajadores a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la substitución.

1.10. TRABAJADOR. Como lo conceptúa la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 8°.

primer párrafo es "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado a diferencia de la ley de 1931, que con una técnica más deficiente, establecía en su artículo 3º, que trabajador "es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ámbos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"; tal definición habla en general de persona, y no precisa si son físicas o morales y admite categorías puras de "trabajadores manuales" o de trabajadores intelectuales", ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo en alguna medida supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo, además esta definición sólo comprende a los trabajadores asalariados.

El maestro Nestor de Buen, comenta en una forma muy acertada que la definición de la ley actual, más precisa, "sólo tiene el defecto de hablar de persona moral"; concepto arcaico y deficiente, propuesto en la Cámara de Diputados en sustitución del más técnico "persona jurídica".³⁰

* 30. MESADE DE BUEN. Derecho del Trabajo. - tomo I. - Porrúa, S.A., México 1956, p. 145.

Mario de la Cueva, opina que la definición de trabajador - que establece la Ley de 1970, "está construida sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado, forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dió origen a la prestación de servicios se efectuará en virtud de un Contrato de Trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que prevalecía en aquella legislación."³¹

El maestro José Dávalos, dice que el concepto de trabajador es genérico "porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y en atención a los lineamientos constitucionales no admite distinciones" ³² y así analizando el concepto del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, el maestro Dávalos concluye "que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado".³³

- * 31. MARIO DE LA CUEVA.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.-Tomo 1.- Porrúa, S.A., México 1981, Novena Edición, p. 153.
- * 32. JOSÉ DÁVALOS NORALES.- Derecho del Trabajo I.- Porrúa, S.A., México 1985, p. 60.
- * 33. OP. CIT. SUPRA.

C A P I T U L O II

LOS ANTECEDENTES DE LA PRUEBA

- 2.1. MEXICO. En el sistema de Derecho Mexicano y específicamente en la rama del Derecho Proccsal del Trabajo, la etapa de la prueba, es quizá la de mayor trascendencia en el procedimiento, dado que el éxito o fracaso de los conflictos deriva esencialmente de un alto porcentaje del arte de la prueba.

A través de la historia, esta institución ha sufrido un proceso evolutivo de transformación, desde su concepción original, hasta como la conocemos actualmente.

- 2.2. EPOCA ANTIGUA. Haciendo una breve referencia a la organización política autóctona, el historiador célebre Toribio Esquivel Obregón, en su libro "Apuntes para la Historia del Derecho en México", nos dice lo siguiente: "El procedimiento judicial civil debió comenzar con una forma de demanda, tetlaltlaniliztli,

de la que dimanaba la cita tenanatiliztli librada por el tectli, o por el funcionario competente y notificada por el tequitlatoqui. En lo criminal el topilli; se encargaba de aprehender al acusado. No se sabe si las partes eran asistidas por un perito en derecho; lo más probable es que no existiera éste, ni podía existir en un procedimiento de mera equidad, en que no tenían que interpretarse textos legales y en que aún las mismas costumbres no tenían fuerza obligatoria para los jueces. Hay una palabra que designa al abogado, pero ya sabemos que eso no es prueba de que existiese. El juicio, como puede conjeturarse, era siempre oral; pero en los casos importantes y en los que se referían a inmuebles se tomaba razón de los litigantes, la materia del litigio, las pruebas y la resolución. Tales constancias eran archivadas y conservadas.

La prueba principal era la de testigos; pero si se disputaba sobre tierras las pinturas y mapas, minuciosamente elaborados y cuidadosamente conservados eran las piezas de convicción.

Se dice que también había la prueba del juramento; pero no

se sabe exactamente cuál era el valor del mismo en los diferentes casos. La confesión era decisiva y hay casos en que se sabe que se aplicaba el tormento. Clavijero asegura que en el de adulterio era el único caso en que era permitido. El procedimiento era inquisitivo; probablemente en muchos casos, aun en materia civil, dado el carácter de la justicia basada en el desacato al monarca. El prisionero de guerra destinado a morir, podía quedar libre si, no obstante estar amarrado de un pie y con sólo una espada o macuahuitl de madera, lograba vencer a 4 guerreros; pero no hay analogía, supuesto que el prisionero no era acusado de delito alguno, y el acto de ponerlo en libertad, si lograba tan difícil victoria, era sólo un homenaje a la deidad que le había dado aquel valor sobrehumano. Pronunciada la sentencia, - tlatzolequiliztli, las partes podían apelar al tribunal del tlacatecall, si éste no había conocido en primera instancia. ¿Cuáles eran los casos que llegaban hasta el consejo real y a la decisión del monarca? No se tiene conocimiento exacto acerca de este punto y otros muchos relativos al procedimiento; si es que había reglas fijas que lo determinarán. Sólo puede asegurarse que difería del romano en la ausencia completa de formalismo. No hay nada semejante a la actio sacramenti, ni a la manus injectio; pero los autores afirman que la administración de justicia y el procedimiento no estaban libres de supersticiones y augurios comunes a todos

los pueblos primitivos. Pronunciada la sentencia, seguían los medios de apremio, entre los cuales figuraba la prisión por deudas. El tepoxotl o pregonero publicaba el fallo. En los negocios importantes no mercantiles el cuahnoxtli, uno de los jueces del tribunal del tlacatecatl, era el ejecutor del fallo. Tal era el cuadro que entre los aztecas presentaba la vida jurídica. La impresión que él deja es de una severidad rayana en la crueldad; los procedimientos eran rápidos, el tecnicismo ausente, la defensa limitada, grande el arbitrio judicial y crueles las penas.

Cuando el derecho español vino a sustituir al azteca, en materia penal, las costumbres se relajaron y se extendieron los vicios que antes estaban fuertemente reprimidos por personas que imponían el terror".

En la colonización española el indio era factor principal en la destrucción o deformación de su derecho, aprovechando las ocasiones que las leyes importadas le proporcionaban de liberarse de sus antiguas fórmulas y convenciones sin que se hubieran adaptado aún a las nuevas; la desmesurada idea que adquiere de su derecho contra el señor es efecto de que no percibe la íntima relación entre el derecho y obligación.

En el momento en que arribaron los españoles a las costas de la actual República Mexicana, en su territorio se encontraron diversos señoríos, algunos en decadencia, como el maya; otros sejuzgados, como los de Tempoala y la región huasteca, o de un vasallaje más bien económico que político y social como son los mixtecos y zapotecas. Otros con cierta autonomía o con una dependencia relativa como tarascos, tlaxcaltecas y la región chiapaneca; mientras que en la mayor parte se encontraban en las zonas marginales. Sin embargo existía una gran cohesión con la alianza de Azcapotzalco, Tacuba y Tenochtitlan, en la que la última predominaba y la que había logrado establecer un imperio que abarcaba gran parte del actual territorio mexicano. Se hallaba en proceso de consolidación, ya que muchas regiones apenas habían sido conquistadas.

El signo distintivo del gobierno indígena era la religión, que impregnaba todas las instituciones, tanto sociales como económicas y sobre todo políticas. El gobierno giraba en torno al jefe del señorío, quien apenas si tenía en su poder la influencia de los consejeros ancianos.

En los años de la conquista, los que ejercían las funciones gubernativas fueron los propios militares. Tal organización se fué haciendo a un lado en la medida en que avanzó la organización y se fueron creando los virreinos, --

con lo que el Estado Español se volvió omnipresente en las nuevas tierras conquistadas. Así el rey de España gobernaba el Nuevo Mundo desde España a través de los virreyes, audiencias, y posteriormente desde la Casa de Contratación de Sevilla. En 1524 se fundó el Real y Supremo Consejo de Indias, y en 1571 se constituyó en el órgano supremo del rey para el gobierno de América, tanto en el orden legislativo como en la administración y la justicia: en este último renglón tuvo la jurisdicción civil y criminal en la última instancia. Todas estas atribuciones sufrían consideraciones y variaciones, según el monarca reinante; bajo el gobierno de Felipe II, hubo una constante interferencia, hasta en los asuntos de menor trascendencia.

Respecto de la situación en que se encontraba la Nueva España, la monarquía le había causado un gran caos a los habitantes de esas tierras, pues a consecuencia del establecimiento del Tribunal del Santo Oficio y posteriormente la influencia de los pensadores franceses, existía mucha inconformidad en todos los ámbitos.

En tres siglos de dominación de España tanto de imponer a los pueblos de México su cultura jurídica, heredada de Roma, con tradiciones celtíberas y con matices germánicos, y logró imponer hasta cierto punto las formas del derecho; pero el indio poseía por tradición de centenares de siglos

otra cultura muy diferente; en lo físico tanto en lo psíquico, no podía confundirse con el español; por composición somática y mental reaccionaba de modo distinto ante los hechos de la vida, podía decirse que en todas las células de su cuerpo había una preparación sui géneris para la adaptación de medios afines. Las leyes españolas no podían alterar el fondo de donde nace el acto humano, donde se seleccionan los fines y los medios de la conducta.

España, en su legislación de Indias logró una aproximación muy remota del indio al español ante el fenómeno social, y esto fué debido a la "plena conciencia", según el historiador Toribio Esquivel Obregón; de que había el factor raza, queriendo preparar una convivencia armónica entre españoles e indios.

Debido a esa clara conciencia del factor raza como elemento importantísimo en el derecho, aún las formas de éste no fueron enteramente europeas; se quiso conservar todo aquello que en el indio no era radicalmente incompatible con lo nuevo; y, sin embargo, la oposición entre la forma y el fondo, entre la realidad y la apariencia fue germen de insinceridad y de descomposición que advertían los extranjeros que venían a Nueva España, y que chocaba a los virreyes, que al llegar de la península no comprendían aquella mezcla especial de elementos sociales.

La forma predominante en toda la organización colonial fue la judicial; era oyendo a las personas que sostenían el pro y el contra en cada asunto, de cualquier naturaleza que fuera, como el rey, el Consejo, las audiencias, los virreyes y demás autoridades resolvían cuanto problema se les presentaba, y era el poder judicial como hoy diríamos, el que predominaba sobre todos los otros y el que, fuera del rey; los dominaba a todos en forma de visita y de juicios de residencia, pero el conocimiento de litigios entre particulares habría mezclado las otras funciones del Consejo, que tras de confiar las primeras instancias y aun ciertas apelaciones a las audiencias de los diversos reinos de Indias, todavía en 1528 se dispuso que todos los apelantes debían de presentarse ante el Consejo a continuar el recurso dentro de 8 meses, bajo pena de caducidad.

El término de "prueba" se dividía en legal, judicial y convencional. En nada se nota más que en este punto del término probatorio el predominio de la equidad y liberalidad en la administración de justicia bajo la legislación española, y lo notable es que con tal sistema los juicios no se alargaran mucho más, pues teniendo en cuenta las distancias y lentitud, de comunicaciones los recursos que las leyes concedían y las amplias facultades judiciales para dar oportunidad a los litigantes a presentar y probar sus reclamaciones, se advierte la brevedad de los juicios.

En las ordenanzas de Madrid de 1502, los Reyes Católicos establecieron las reglas que después quedaron en vigor hasta la reforma de los códigos en el siglo XIX, y en ellas se dispuso que: "concluido el litigio, los Consejeros y Oidores dicten sentencia y reciban las partes a prueba, sobre todo lo dicho por ellos y lo alegado, y que las partes juren de calumnia, el término que se debe asignar es el siguiente: si fuera en las ciudades y villas de los puertos, sean 180 días y si fuera en los puertos 120 días para probar y haber probado y para presentar la probanza, pudiendo abreviar los términos o bien alargarlos.

Las citadas ordenanzas, al reproducir esta autorización a los jueces, añadieron por una parte requisitos que había de llenar el que solicitara el término, que eran dar los nombres y residencia de los testigos que habían de examinarse y depositar las costas que la prueba había de originar, más la multa que señalara el juez a su arbitrio para el caso que resultase la solicitud maliciosa; pero por otra parte dieron facultad al juez para ampliar dicho término a más de 6 meses cuando en su concepto así fuere necesario para el esclarecimiento de la justicia. Abierto el término extraordinario parecería que las pruebas debían recibirse dentro del ordinario, si los testigos y escrituras se encontraban en el reino, y sólo las que se encontraban fuera serían recibidas después; pero no se daba por concluido sino hasta

acabar la dilación probatoria mayor y los jueces recibían durante ella aún las pruebas de puertos adentro.

Cuando el juez había concedido un término de prueba menor que el señalado por la ley, podía cualquiera de las partes solicitar una o más prórrogas, antes de que el término expirara, jurando haber estado imposibilitado para rendir sus pruebas oportunamente y justificándolo; y aun si hubiere pasado el término judicial y el legal, si probaba su imposibilidad, debía recibirse la prueba en un término corto para que no se demorara el juicio maliciosamente.

El término de prueba era continuo y por lo mismo debían contarse en él los días feriados, en que podían presentarse las pruebas, mediante habilitación judicial; pero en la práctica resultaba que con frecuencia se alegaba imposibilidad material de producirlas y acudían con éxito a la restitución.

Del derecho procesal, no existían en México tratados ni pensamientos propios, concretos, pero la influencia que había de Europa respecto a quien le tocaba probar era: "el que afirmaba estaba obligado a probar y por consiguiente el actor estaba obligado a probar sus elementos de hecho en que fundaba su acción y el reo los concernientes a sus excepciones". El reo o el demandado tenía que hacer las

veces de actor en relación con sus excepciones y consecuentemente él debía acreditarlas. Otro principio que imperó de acuerdo a la escuela clásica era el que establecía que el que niega no está obligado a probar su negación, porque el hecho negativo no era susceptible de prueba alguna y -- quien niega ninguna obligación tiene en el conflicto. Estos principios continuaron vigentes, asentuándose debido -- al procedimiento esencialmente inquisitorial que previó en aquella terrible época de la humanidad. Los principios -- tradicionales invocados perfeccionados se aplicaron en la obscuridad y en el secreto, apenas alumbrado por las lúgubres y terribles velas del santo oficio, en donde el poderoso aplastaba al débil. Aquellos principios romanistas, en cierta forma fueron desnaturalizados y perdieron un tanto -- su prestigio.

En Roma durante la República, y en los primeros tiempos del Imperio Romano, los jueces, dentro del proceso, estaban en libertad absoluta para apreciar el valor de cada instrumento probatorio, el único límite era su razón, su criterio -- jurídico, de aquí que al mismo tiempo que triunfaba el sistema de la libre apreciación de las pruebas, como una reacción a esta actitud del pensamiento romanista de los juristas -- consultos, éstos principios crearon una serie de máximas -- para la correcta apreciación de las pruebas, sin embargo, durante ese tiempo el sistema de la prueba libre triunfó --

rotundamente.

El derecho canónico de la Edad Media, se encargó de fijar por leyes positivas el alcance valorativo de las pruebas, pero sobre todo el procedimiento inquisitorial fue el encargado de evitar que el juez pudiera apreciar, valorar las pruebas con cierta libertad, al grado de que el juzgador se volvió un individuo que se encargaba de aplicar un cuadro de penalidades de acuerdo con el alcance legal que previamente se había fijado a los medios de prueba.

Armando Porrás sostiene que: "conforme a este sistema no son los jueces, los que según los dictados de su conciencia deben juzgar, de un hecho determinado, sino que sus fallos deben ajustarse a la pauta de la ley y no es ya su sola convicción, la que prevalece, sino que sus resoluciones deben dictarse apreciando las pruebas de acuerdo con las normas procesales".¹

Durante el siglo pasado se estructuró el sistema mixto en virtud del cual se formó un solo sistema con la concurrencia del aspecto positivo de los sistemas de la prueba libre y de la legal o tasada.

* 1. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A., México 1978, p. 260.

"Los jurisconsultos antiguos sintetizaron los medios probatorios así: "Aspectum, sculptum, testis, notoria, scriptum, jurans, confesus, presumpcio, fama, probabit". Para poder conocer la verdad los tribunales pueden valerse de las declaraciones de las partes, del testimonio de otras personas y de los hechos materiales o notorios. El derecho probatorio del trabajo, no fija de modo enunciativo los medios de prueba, sino que en términos generales se refiere a las declaraciones de las partes, testigos, objetos, documentos públicos y privados, peritos y presunciones, en cambio, el moderno derecho procesal reconoce los medios de prueba (mis² mos que pueden ser admitidos para justificar la existencia del contrato de trabajo, sus condiciones, causales de despido, pagos, etcétera)".²

El maestro Nestor de Buen L., alude generalmente a la evolución histórica de la distribución de la carga de la prueba en 5 fases, las que corresponden sustancialmente a los siguientes momentos: "a). Al antiguo proceso romano en el que el juez tenía más amplio poder discrecional, no solo en la valoración de las pruebas aducidas por las partes, sino también en la de las mismas cualidades sociales y morales de las propias partes. La afirmación en juicio pone sin más al agredido en la situación de deberse disculpar o,

* 2. ALBERTO TRUJEDA URBINA. -Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. -Porrúa, S.A., México 1980, p. 373.

de una manera más general, de saberse defender. b). Al proceso postclásico y justiniano, en el que nacen las reglas legales sobre las pruebas y las presunciones iuris; el juez establece cuál de las partes deba producir la prueba en juicio sobre la base de reglas de experiencia, que te indican cuál es la parte que se encuentra mejor posición para aducir dicha prueba; c). Al germánico, que, en realidad, no integra un sistema diferente del primitivo romano en cuanto la prueba corresponde al demandado, si bien se daba un especial valor a las formalidades; se solidifican tales reglas, junto a la prueba directa se forma la prueba contraria, dirigida a combatir los resultados de la primera; d). Al de la Escuela de Bolonia, glosadores y post-glosadores, que liberan al sistema de prueba de su antigua rigidez desarrollando el principio de que "onus probandi incumbit cui dicit", de claro origen romano, la combinación de los fenómenos considerados sub b) y c) dá lugar al dogma de nuestro derecho común, en el que la *necessitas probandi* es considerada bajo el perfil exclusivo de la actividad probatoria individual, de manera que las reglas de distribución de la carga de la prueba se manifiestan como reglas de prueba legal. e) Al sistema de las negativas, que se desarrolla desde la etapa del derecho común hasta las codificaciones y cuya tesis principal estriba en que el actor tiene sustancialmente la carga probatoria, que la

negativa del demandado debe referirse a los hechos, (facti), al derecho (iuris) o a las cualidades (qualitatis), en la inteligencia de que la de los hechos obliga al actor a probar, pero que en la del derecho y las cualidades, puede aparecer una afirmación positiva implícita, que también obliga a probar al demandado y f). Por último, a la etapa que se inicia con el antiguo derecho francés, en la que la idea de que el actor debe probar es sustituida por la de que ambas partes deben probar".³

El derecho procesal toma las bases del derecho procesal civil romano del cual haremos un pequeño esbozo. Según dice el doctor Guillermo Floris Margadant S. "Este sistema procesal romano ha pasado por tres fases: la de las legis - acciones, la del proceso formulario y la del proceso extraordinem. En las dos primeras fases -que unimos bajo el término del ordo iudiciorum-, encontramos una peculiar separación del proceso en dos "instancias". La primera se desarrollaba ante un magistrado y se llamaba in iure; la segunda, ante un tribunal de ciudadanos seleccionados o ante un "juez privado" y se llamaba in iudicio, o mejor, apud iudicem (delante del juez). En la primera instancia, se determinaba la constelación jurídica del caso, en la segunda, se ofrecían, admitían y desahogaban las pruebas,

* 3. NESTOR DE ERÉN L.: Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, S.A., México 1989. p. 217.

después de lo cual, las partes presentaban sus alegatos y el juez dictaba sentencia".⁴ En este período del ordo iudiciorum encontramos una transición entre la justicia privada y la pública. La intervención de la autoridad pública se limitaba a ejercer presión para que el demandado aceptara el arbitraje de un iudex privatus y, en el período formulario, a vigilar que se planteara correctamente el problema jurídico ante un arbitro, imponiéndole cierto programa de actuación y prescribiendo la sentencia que debería dictar, según el resultado de su investigación de los hechos. En esta fase nadie tenía acceso al iudex, sin antes de haber obtenido una autorización previa del Magistrado. En la fase apud Iudicem se encuentra la lucha por la sentencia y la parte medular de esta lucha era la tentativa de las partes de comprobar los hechos en que se fundamentaba su acción y excepción. Las partes trataban de convencer al juez respecto de cuestiones puramente jurídicas. Generalmente las partes se presentaban ante el juez y en ese momento ya no había necesidad de fianzas que asegurasen su comparecencia; pues su propio interés era el que les impulsaba a presentarse puntualmente; si no corrían el riesgo de ser considerados contumaces. Por lo que respecta al demandado, se suavizó el riego del sistema en la --

* 4. GUILLERMO F. MARGADANI S. - Derecho Romano. - Ed. Esfinge, S.A., México 1970. -4a. Edición. p. 140 y 141.

época imperial, exigiéndose que fuera citado por edictos, 3 veces, con 10 días de intervalo, antes que se le declarara en contumacia. Y aunque en la práctica significaba generalmente la pérdida del proceso, no tenía esta consecuencia: (el ausente vencerá, si tiene una buena posición jurídica). Los hechos controvertidos debían ser comprobados. La prueba es el precio por el cual en un proceso puede cada uno obtener la eficacia de los derechos. A pesar de la importancia de esta materia, en tiempos clásicos, tanto la legislación como la jurisprudencia descuidaron este tema. En el derecho romano no hay necesidad de comprobar hechos negativos, y esto no era producto meramente del derecho romano ni bizantino, sino de la edad media. En el derecho romano encontramos la regla de que el actor debía comprobar los hechos en que fundaba su acción; y el demandado los hechos que justificaban su excepción, lo cual da lugar a las máximas "el actor tiene la carga de la prueba", y "el demandado se convierte en actor por lo que se refiere a la prueba de la excepción", es decir el demandado ocupa en relación con la excepción la misma oposición que el actor en relación con la acción. Y así se repartía la carga de la prueba, según la mayor posibilidad que cada parte tenía de aportar las pruebas y según su interés.

En el mismo derecho romano existían algunos casos en que se producían una inversión de la carga de la prueba. El

derecho romano clásico presentaba un sistema mezclado de pruebas, en cuanto a su apreciación, libre y tazado. Así la prueba testimonial era inferior a la documental pública, pero generalmente se dejaba el valor de las pruebas a la libre apreciación del juez.

El juez no podría exigir el desahogo de pruebas no ofrecidas por las partes.

Las pruebas que conocía el derecho romano eran:

1. Documentos Públicos y Privados.
2. Testigos, esta prueba era preferida en tiempos clásicos.

No estando obligado el juez a ponerse del lado de la mayoría de los testigos. Respecto de la materia civil, el ciudadano no tenía el deber de declarar testimonio sobre lo que le constara.

3. Entre otras estaba el juramento, no siendo ésta una prueba decisiva. La declaración de una parte, hasta donde coincidía con las afirmaciones de su adversario, considerada a menudo como "la reina de las pruebas". El peritaje, la fama pública, la inspección judicial y las presunciones humanas o legales.

No admitiendo prueba en contrario las primeras. Después del desahogo de las pruebas, las partes presentaban sus alegatos en forma oral, opinando sobre el procedimiento probatorio y criticando las pruebas que aportaba la contraparte.

Los alegatos eran tomados muy en cuenta por el juez, pues el propio interés hacía que en muchas ocasiones, se descubrieran las fallas en la oposición del adversario, que el juez no encontraba a simple vista. Consecuentemente el juez dictaba sentencia, que debía ser motivada.

En la tercera fase histórica del derecho romano, que es el sistema extraordinario, los rasgos particulares eran los siguientes: se introdujo el muy dudoso sistema de pruebas "incompletas", que podían combinarse con otras incompletas como el juramento, un sólo testigo, etc., para formar juntas una prueba íntegra. El proceso se vuelve público, el juez es autoridad; y puede ordenar el desahogo de otras pruebas, el proceso es monofásico; la sentencia es un acto de autoridad".⁵

En México después de la época de la colonia, se pugó por la independencia, y en este período de tiempo, el país sufrió una gran crisis económica, social y política.

* 5. GUILLERMO F. MARGADANI S.- Derecho Romano.- Estinge, S.A., México 1970. 2a. Edición, p. 167.

"Se acercaba un cambio fundamental para México: la formación del sentido nacional, la liberación de importantes, pero ya opresivas tradiciones y la penetración, junto con nuevas vías de comunicación en casi todo el territorio: es en aquellos decenios que en México comienza a percibirse el curioso fenómeno de la "aceleración de la historia".⁶

- 2.3. EPOCA MODERNA. De 1876 a 1911, México vive de nuevo bajo un despotismo ilustrado, en la actualidad bastante desacreditado, pero desde muchos puntos de vista comparable al régimen de los mejores Borbones.

Antes de la promulgación de la Constitución Política de 1917, existían una gran cantidad considerable de proyectos y leyes que hacían alusión a la materia obrero patronal, tanto en el aspecto sustantivo como adjetivo, que carecían de uniformidad, porque la facultad de legislar y aplicar las reglas relativas al trabajo correspondía a cada uno de los Estados Federales de la República, a excepción del Distrito Federal que en el aspecto legislativo el facultado era el Congreso de la Unión y al Departamento de dicho Distrito en el aplicativo o interpretativo. Dicha circunstancia imperó hasta 1929, a partir de que la facultad

* 6. GUILLERMO F. MARGADANT S.- Introducción a la Historia del Derecho Mexicano.- Editorial Esfinge, S.A., México 1988. 8a. Ed.

tad legislativa se hizo privativa del Congreso de la Unión en materia laboral.

Las leyes estatales, inspiradas también en doctrinas extranjeras, sirvieron de pauta para que el Legislador plasmará dentro del Artículo 123 Constitucional, los organismos encargados de conocer y resolver los conflictos obrero patronales, como lo eran las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con la revolución democrática burguesa de Francia y con la triada igualdad, libertad y fraternidad, los juristas formularon duras críticas y dieron la espalda a todo procedimiento medioeval para la aplicación de la Ley.

A mediados del siglo XIX, principiaron a modificarse las normas tradicionales procedimentales en materia de prueba y a dar nacimiento a algunas de las ideas fundamentales de las nuevas tendencias del derecho probatorio.

El que negaba la demanda en términos absolutos, nada podía probar, pero si al negar la demanda, dicha negativa implicaba una afirmación respecto de un hecho concreto, no general, entonces el demandado sí debía probar, es decir, el principio de la carga de la prueba sufría, lo que en nuestros días se llama "la inversión de la carga de la prueba".

Con la pléyade de juristas italianos y alemanes, se ilumi-

na, hasta crearse una nueva rama de la ciencia jurídica: Derecho Procesal y con éste la más joven de las ramas, la del Derecho Procesal del Trabajo.

"Los principios del Derecho Procesal en materia de prueba son en el sentido de que debe probar quien esté en aptitud de hacerlo, independientemente de lo que se afirme o niegue y ello, porque la prueba ya no es una carga unilateral con su sentido tradicional, sino que es una obligación y un derecho de las partes y además un deber de orden público, pues si bien es sabido que el Derecho Procesal es de orden público y el derecho probatorio es un capítulo importante de aquí".⁷

"Cada parte tiene interés en afirmar los hechos que constituyen la base de su pretensión o de su excepción el interés en cuanto a la prueba es bilateral, ya que una vez afirmando un hecho, cada una de las partes tiene interés en proporcionar la prueba acerca del mismo; una tiene interés en probar su existencia y la otra su inexistencia".⁶

La doctrina procesal moderna, a propósito del punto que estudiamos, puede sintetizarse en lo siguiente: a) La carga

* 7. ARMANDO PORRAS.- Derecho Procesal del Trabajo, p. 259.

* 8. F. CARNELUTTI.- Tratado de Derecho Procesal Civil. - págs. 94 y 95.

de la prueba es una obligación, un derecho y un deber en la ciencia procesal moderna. b) Debe probar, el que esté en aptitud de hacerlo, independientemente de que sea el actor o el demandado, trabajador o patrón. c) Para la distribución de la carga de la 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. d) Las pruebas se dirigen al juez, a fin de que éste resuelva los juicios secundum allegata et probata. Esta doctrina, expuesta a grandes rasgos, es aplicable al Derecho Procesal Mexicano del Trabajo. "La inversión de la prueba cumple, afirma Trueba Urbina, en el proceso del trabajo, una función tutelar, que constituye, por otra parte, la finalidad de toda legislación social, la que sin perjuicio de garantizar los derechos de todos los factores activos de la producción, mira con especial atención cuando se refiere al elemento obrero".⁹

La inversión de la carga de la prueba está inspirada en altísimos principios de trascendencia social y la sociedad está interesada en que la clase trabajadora, sea tutelada por la ley, de aquí que coincida al concepto supremo del

* 9. ALBERTO TRUEBA URBINA.- Derecho Procesal del Trabajo I. II. p. 214.

interés social de la inversión de la prueba, con la naturaleza especial del Derecho Laboral.

El máximo tribunal de justicia de la República; interpretando en forma proteccionista la Ley Federal del Trabajo - en favor de la parte débil, ha aplicado la doctrina moderna de la carga de la prueba, en el sentido de que sea el patrón, por ser el más fuerte, quien debe probar que la acción ejercitada por el trabajador no exista, haciendo uso de las excepciones laborales.

En cuanto a la época del porfiriato, en materia jurídica - floreció una interesante literatura; encontrándose entre - otros los autores Jacinto Pallares, Ignacio Vallarta, José Ma. Lozano, además de importantes compilaciones como el -- Anuario de Legislación y Jurisprudencia; la Ciencia Jurídica, con sus secciones: federal, penal, civil, de oratoria forense, de sesiones de la academia, doctrinal, de disertaciones y de crítica jurisprudencial. Esta época gozó de - una abundante legislación. La corriente de los grandes códigos mexicanos, distritales y federales, ya iniciada bajo Juárez, es continuada con brillo, y alrededor de ellos hallamos muchas otras leyes, generalmente de buen nivel técnico.

El Código Civil se promulgó en 1870 y se legisló sobre casi todos los ámbitos, penal, privado, mercantil, patentes

y marcas, y en materia procesal-civil un importante acontecimiento ocurrió en el mundo hispánico, la promulgación de la Ley de Enjuiciamiento Civil Española, de 1855, a su vez basada en la Tercera Partida. Esta obra -en realidad un Código- influyó en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales del 9-XII-1971 y totalmente reformado el 15-IX-1860. Finalmente surgió de la discusión sobre los defectos de estas obras, y del estudio de la literatura española respectiva, el importante Código del 15-V-1884, que por varias generaciones hasta 1928 dominaría la Práctica Forense del Distrito Federal y serviría de modelo a los Códigos Procesal-Civiles de los Estados".¹⁰

Importantes también son: el Código de Procedimientos Civiles, Federales del 6 de octubre de 1897 y el Código Federal de Procedimientos Civiles del 26 de diciembre de 1908.

En cuanto a la organización judicial debemos mencionar la reglamentación de los juzgados (federales) de Distrito y de los Tribunales de Circuito en 1896.

"En la época revolucionaria observamos una interesante legislación progresista, a menudo de carácter local. A partir de 1914, varias leyes locales impusieron nuevas nor -

* 10. GUILLERMO F. MARGADANI S.- Introducción a la Historia del Derecho Mexicano.- Ed. Esfinge, S.A. de C.V. México 1988, págs. 160 y 161.

mas laborales, estipulando salarios mínimos, cancelando deudas a obreros; en Yucatán Salvador Alvarado promulgó un grupo de leyes sociales "las cinco hermanas": una ley agraria, una fiscal, otra catastral, una que organiza el municipio libre, además otra de trabajo, creando esta última - las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje para conflictos laborales individuales y colectivos".¹¹

Y así hubo muchos cambios e innovaciones importantes en todas las materias.

A nivel constitucional se dieron reformas desde 1917, en cuanto a la influencia del Poder Ejecutivo en el nombramiento de la cúspide del Poder Judicial (en 1928); la confirmación del gran poder de facto que tenía el Presidente de la República desde 1934 en cuanto a la inamovilidad judicial. Se propuso limitar la influencia del Poder Ejecutivo mediante la elaboración gremial de listas de candidatos o concursos de méritos que no prosperaron.

Siendo Presidente Provisional de la República Mexicana Emilio Portes Gil, en 1929 logró la aprobación del proyecto de una expedición de la Ley Federal del Trabajo.

Y en la exposición de motivos de la iniciativa de ley sos-

11. GUILLERMO F. MARGADANT S. - Introducción a la Historia del Derecho Mexicano.-Ed. Esfinge, S.A. de C.V.- México 1988.- Págs. 160 y 161.

tenía lo siguiente: "... la diversidad legislativa en materia laboral sólo causa perjuicios tanto al trabajador como al capitalista y genera conflictos constantes que preocupan hondamente al Estado e impiden la paz y el adelanto del país..." "...la unidad de la ley es lo primero y debe dejarse su aplicación a los gobiernos de los Estados, como un respeto a su soberanía".¹²

Con lo que hizo posible que el 18 de agosto de 1931 se promulgara la primera Ley Federal del Trabajo, que tuvo vigencia 40 años; y ayudó a mejorar la situación jurídica de los trabajadores de toda la República.

El 31 de diciembre de 1942, fué promulgado el nuevo Código Procesal Civil Federal, inspirado por Adolfo Maldonado, quien a su vez tomó las bases en el procesalismo italiano de Carnelutti principalmente; ya que también formuló Maldonado el Código Procesal Civil de Guanajuato en 1934.

* 12. Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus constituciones. - Cámara de Diputados. XVI Legislatura del Congreso de la Unión. T. III, p. 657. Méx. 1967.

- 2.4. EPOCA CONTEMPORANEA. En esta época se promulgó una segunda Ley Federal del Trabajo, la de 1970, siendo presidente de la República Mexicana Gustavo Díaz Ordaz.

Esta Ley recogió las nuevas exigencias que se suscitaron a lo largo de la vigencia de la ley de 1931. Siendo significativas algunas de ellas.

Entre las reformas se encuentran la ratificación de la oralidad predominante de los juicios laborales; se facilitaron las notificaciones; aligeraron los trámites de los incidentes; aumentó el plazo de caducidad de 3 meses para evitar perjuicios a los trabajadores; se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, mejorando las reglas de las recusaciones y excusas.

En el procedimiento ordinario se estableció una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones; además mejoró el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

Respecto a las pruebas, se incluyó la de inspección, y se facilitó el desahogo de las periciales.

Se estableció un procedimiento especial para ventilar asun-

tos urgentes en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento de pruebas, administración y desahogo de las mismas, alegatos y laudo.

Marco Antonio Díaz de León critica especialmente el artículo 763 de esta Ley de 1970, el cual versa: "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"; en la forma siguiente: "salta a la vista la incorrección de este dispositivo legal. No existe tal obligación de probar en atención a las partes. Se trata de un poder del que disponen y, por lo mismo, ejercitable a su entera voluntad".

Díaz de León afirma que no se trata de una obligación y -- que en la reforma procesal de 1980 se corrigió esta disposición de que las partes están obligadas a probar ya que -- sólo las dota de un poder voluntario de aportar pruebas o no y que esto está consagrado en el Artículo 280 de la Ley Federal del Trabajo: "El actor ofrecerá sus pruebas en relación a los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las del demandado".

No estoy de acuerdo con la aseveración de Marco Antonio Díaz de León, ya que considero que si se encuentra estable

cida la obligación de probar de las partes, en la Ley de 1970 y ésta no contiene un poder de voluntad libre para aportar pruebas o no.

En todo juicio existe la obligación de probar lo que se dice y la parte que entable una demanda laboral ya sea patronal o trabajadora deben y tienen la obligación de aportar pruebas para que la autoridad resuelva el conflicto a su favor o en su contra y el Artículo 804 de la misma Ley Federal del Trabajo establece la obligación que tiene el patrón de presentar ciertos documentos, esto es con la finalidad de que aporte pruebas determinadas. Artículo 804: "El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan..."

Y el Artículo 784 de la Ley en comento está eximiendo al trabajador de la carga de la prueba cuando por otros medios la autoridad esté en posibilidad de conocer la verdad; con lo cual está implícita la obligación que tiene el trabajador de probar su dicho. Artículo 784: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos...."

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, de 1980, las características del proceso son: que es predominante -

mente oral y se inicia a instancia de parte.

Se reitera el principio que rompe con el formalismo en el proceso laboral; no se requiere el fundamento de las peticiones. Se establece la suplencia de la defensa deficiente, y se libera más al trabajador de la carga de la prueba.

El nuevo régimen probatorio rompe con el principio anterior, de que "el que afirma está obligado a probar".

Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos; y deben ofrecerse en la misma audiencia, excepto las supervenientes o las que se presenten para probar las tachas en contra de los testigos. Las partes pueden interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, así como examinar los documentos y objetos que se exhiban. La Junta - por su parte, puede ordenar citando a las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, además de practicar las diligencias que juzgue convenientes.

Toda autoridad o bien, sea una persona ajena al juicio, -- que tenga conocimiento de hechos o tenga en su poder pruebas para esclarecer la verdad, tienen la obligación legal de aportarlas cuando sean requeridas por la Junta. En caso de que no quieran presentarlos, la autoridad podrá dic-

tar medios de apremio.

En la actualidad, la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad.

La Ley Federal del Trabajo señala catorce casos en los que corre a cargo del patrón la carga de la prueba, independientemente de que el patrón haya hecho alguna afirmación o no sobre los mismos.

Antes de estas reformas procesales, tratándose de demostrar el tiempo extra trabajado por una persona, como la carga de la prueba estaba a cargo del trabajador; así lo determinaba la Suprema Corte; a éste le era casi imposible demostrarlo y la Corte eximía al patrón de pagar las horas extras. Ahora eso ya quedó atrás, pues el patrón es quien debe probar.

Actualmente las Juntas están facultadas para exigir al trabajador de probar, cuando así lo crea conveniente.

El comentario que hace el maestro Alberto Trueba Urbina, respecto al Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo es: "El Artículo 784 rompe el principio tradicional de que el que afirma tiene la obligación de probar, toda vez que el mencionado precepto dispone expresamente que la Junta po

drá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

La misma disposición establece que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los catorce casos específicos a que se refiere el precepto mencionado.

Y en posteriores artículos, Ley Procesal Laboral reglamenta el desahogo de las pruebas confesional, testimonial, pericial, de inspección, de presunciones e instrumental. También se definen las resoluciones de los tribunales sociales laborales, como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de las funciones distintas de los Tribunales Judiciales. En capítulos especiales se reglamenta con sentido social el proceso ordinario ante las Juntas, así como los procedimientos especiales, y consigna a la vez reglas del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económicos, de declaración de inexistencia de la huelga y demás casos específicos que consigna la nueva Ley --

Procesal Social del Trabajo. Y finalmente, los procedimientos de ejecución, de tercerías y de preferencia de créditos obreros, también son reglamentados".¹³

* 13. ALBERTO y JORGE TRUEBA URBINA. - Ley Federal del Trabajo.- 64a. Edición.- Porrúa, S.A., México 1990. -- p. 910.

C A P I T U L O I I I

PROCEDIMIENTO PROBATORIO

Es importante tratar cada uno de los principios procesales para entender el derecho procesal, ya que todos contribuyen de alguna forma a la realización de un proceso más completo.

Así la mayoría de los procesalistas unifican sus criterios cuando afirman que los principios que rigen en el proceso del derecho del trabajo son los siguientes: Dispositivo, Impulsivo o Inquisitorio, Formal, Concentración, Inmediatez, Publicidad y Laudo en conciencia y a verdad sabida.

Estos principios son actualmente diferentes a los del derecho procesal común. En particular esa cualidad es notable en relación a los principios de Inmediatez, Oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte que se estima más débil, distribución social de la carga de la prueba y de manera especial el de juzgamiento en conciencia.

De acuerdo al Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo deben observarse los principios de Publicidad, Gratuidad,

Inmediatez, Oralidad predominante y Dispositivo; este último con referencia exclusiva a la iniciativa para poner en marcha al proceso según lo establece el maestro Nestor de Buen.¹

- 3.1. PRINCIPIO DISPOSITIVO. Si entendemos a la jurisdicción como: "la actividad jurisdiccional con que el Estado interviene a instancia de los particulares";² habremos de comprender que no es posible suponer la ingerencia del Estado para la actuación de la norma al caso concreto, sino es a petición de parte.

La relación jurídica tridimensional en el proceso y que se integra entre actor, juez y demandado, tiene en base al principio dispositivo una condición de existencia, es decir que no puede haber juez sin parte. Lo que se deriva del principio romano "Nemo Judex Sine Actore" y que presupone necesariamente la provocación de parte interesada para el surgimiento de la actividad jurisdiccional.

Este principio, que se inspira en la autonomía del ejercicio de la acción procesal y que su propia naturaleza, tan-

* 1. Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. México 1990.
 * 2. FRANCISCO ROSS GAMEZ.- Derecho Procesal del Trabajo.- Cárdenas Editor y Distribuidor.- México 1986, p. 225.

to en su forma activa como positiva, pertenece a las partes y no al juez, tiene una íntima relación con el derecho de libertad.

Explicando el significado histórico y sociológico del principio dispositivo Ross Gámez afirma: "este principio indica indiscutiblemente el triunfo histórico de los derechos de libertad, porque si así no fuese vendría a constituirse una desnaturalización policiaca del proceso, el cual debe su elevación a la separación ya recordada, entre la función de juzgar y la función de acusar".³

En nuestro sistema de Derecho el principio dispositivo se encuentra contenido en el Artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo y no como Francisco Ross Gámez⁴ señala que se encuentra contenido en el Artículo 739, 870, 872, 880, 883, 790, 815, 842 y 843 en sus 3 fases: de iniciación del proceso, probatoria y decisoria.

En efecto, es indispensable, para que pueda iniciarse la instancia procesal, la presentación del escrito de demanda ante la autoridad competente, ya que sólo en este caso, se legitima a la autoridad para señalar los actos jurídicos

* 3. Derecho Procesal del Trabajo.-Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1986, págs. 226 y 227.

* 4. OP. CIT. SUPRA.

que exige la secuela procesal para dirimir la controversia y específicamente la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, cuando - por imperativo legal, se requiere primeramente recibir el libelo inicial a fin de que la autoridad dentro de los 15 días siguientes a dicho acto, les señale la fecha respectiva; lo que señalan los Artículos 871 y 872 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el maestro Trueba Urbina la regla básica del proceso dispositivo es la que establece que no hay juez sin demandante; corroborándose ésto con el principio esencial del sistema dispositivo relativo a que el juez no proceda de - oficio.

Sostiene Trueb. Urbina que: "El proceso del Trabajo está - influido por el principio dispositivo que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de - Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos y económicos tutelados por el Derecho del Trabajo. Esto es, se requiere el ejercicio de la acción - procesal que impulse la función jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo. Así como las partes tienen el deber de iniciar el funcionamiento del proceso, las Juntas de - Conciliación y Arbitraje tienen limitado el material de conocimiento a lo que le suministren las propias partes en -

las contiendas jurídicas; porque en las económicas gozan de absoluta libertad, de una etiqueta en blanco para formular el derecho aplicable al caso".⁵

"La Suprema Corte de Justicia reconoce la vigencia del principio dispositivo, desde la Ejecutoria de 17 de enero de 1936. Concepción y Elvira Andrade. Pero el principio dispositivo que domina el procedimiento del trabajo es absolutamente rígido".⁶

Para Armando Porrás el principio dispositivo: "es el que tradicionalmente se ha llamado iniciativa o instancia de las partes. Todo lo anterior significa que el juzgador nada puede hacer, si previamente no se lo piden los particulares. Para que el Poder Judicial intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares, promuevan, ejerciten sus acciones. Esta actividad es lo que se denomina principio dispositivo".⁷

Jesús Castorena sostiene que el principio dispositivo "es un término opuesto a inquisitivo. Expresa la idea de que las partes disponen el proceso, es decir, ellas determinan

* 5. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Porrás, S. A.- México 1980, p. 3361.

* 6. OP. CIT. SUPRA.

* 7. Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial José M. Cájica.- México 1956. p. 180.

la cuestión o cuestiones sobre las que haya de pronunciarse el órgano jurisdiccional; éste no podrá, bajo ningún concepto decidir un problema que no le haya sido planteado",⁸

José Becerra Bautista sostiene respecto a este principio en cuestión que: "desde el punto de vista teórico la demanda dá origen a la relación jurídica procesal, vinculando al actor con el juez y mientras el actor no formule su demanda no existirá juicio".⁹

De lo anterior podemos concluir que el proceso laboral está regido por el principio dispositivo solamente en la jurisdicción laboral o instancia del proceso.

3.2. PRINCIPIO IMPULSIVO O INQUISITORIO. El procesalista Francisco Ross Cámez dice al respecto: "este principio se funda en la facultad o potestad de la autoridad, de proceder de oficio ad-hoc para la rama del Derecho Procesal del Trabajo, ante la celeridad y prontitud con que deben de tramitarse los conflictos obrero-patronales, en virtud de que nor -

* 8. Procesos del Derecho Obrero.- Imprenta "BIDOT", S. de R.L.

* 9. El Proceso Civil en México.- Porrúa, S.A., México -- 1979. p. 79.

malmente están en juego los derechos inaplazables de la clase trabajadora.

Si la justicia laboral pretende ser lo más pronta y expedita posible, tiene que inspirarse necesariamente en principios como el impulso, facultando a la autoridad para que proceda de oficio, en la continuación de la secuela procesal hasta su culminación".¹⁰

Además agrega que: "Nuestra Ley actual en su Artículo 771, resalta la preeminencia del principio inquisitivo llegando hasta el extremo de caer en el paternalismo en protección excesiva y desmedida hacia el trabajador. Dicho precepto aunado a los Artículos 772 y 773, eliminan prácticamente la institución de orden público de la caducidad de la acción, que al igual que la prescripción, y la cosa juzgada, etc., se justifican por ser figuras jurídicas que dan seguridad y firmeza a los bienes de la vida, y que por lo mismo se anteponen a los intereses particulares. Partiendo de las anteriores consideraciones, podemos afirmar que un conflicto, en condiciones normales, pasada la audiencia de demanda y excepciones, puede de oficio seguir su trámite hasta su conclusión".¹¹

* 10. FRANCISCO ROSS GAMEZ.- Derecho Procesal del Trabajo. México 1986, p. 228.

* 11. OP. CIT. p. 229.

"El impulso procesal es la actividad necesaria para que el proceso siga adelante a través de los distintos estadios que lo componen. Esta carga sufre derogaciones por aquellas disposiciones de la ley, que establecen el impulso oficial, es decir, la facultad que se concede al juez de proseguir el juicio, sin necesidad de que las partes lo soliciten".¹²

El principio inquisitorio en su consecuencia extrema atribuye al juzgador las facultades para la libre investigación de los hechos y consecuentemente a las partes solamente les correspondería en su momento aportar los hechos del proceso para que el juez comprobara y verificara los mismos para llegar a la verdad y así con justicia resolver la controversia.

Las limitaciones a la facultad inquisitiva del juez son las siguientes: las partes conservan el derecho de disposición de la relación jurídica material o sustancial, por lo que el juez no puede impedir que dispongan de sus derechos materiales. Las partes fijan los límites de la decisión, pero el juzgador tiene el poder de exceder esos límites cuando razones de carácter jurídico-social graviten sobre

* 12. JOSE BECERRA BAUTISTA.- El Proceso Civil en México.- Porrúa, S.A.- México 1979, 7a. Edición. p. 80.

la justicia misma de la decisión. Las partes proponen los medios probatorios que creen idóneos para acreditar los hechos, pero el juez tiene la amplitud del efecto del esclarecimiento de los hechos.

Así el impulso procesal se ejercita concurrentemente por el juez y las partes, consecuentemente la dirección del proceso corresponde al juez.

Antiguamente el sistema dispositivo y el inquisitivo se atribuían solamente al proceso civil y al proceso penal, cada uno de ellos se excluía, pero actualmente se complementan.

El impulso procesal es la actividad que tiende a hacer progresar el proceso, mediante actos procesales idóneos hasta la sentencia final.

El impulso de oficio u oficial es el que tiene el juzgador para impulsar el procedimiento.

Calamandrei dice que el sistema intermedio existente entre el impulso de parte y el impulso oficial se podría llamar "impulso de parte estimulado por el juez"; y que es una consecuencia natural del principio según el cual, aún cuando las partes conservan el poder de disponer de la causa, la dirección del proceso debe ser concentrada en las manos

del juez.

El maestro Carlos Arellano dice al respecto que el impulso procesal es la presión ejercida por alguna de las partes - para que continúe la marcha del proceso hacia la etapa subsecuente.

En los procesos en los que no prevalece el principio dispositivo en que se avanza de oficio o por facultad del juez, la parte interesada en que continúe el proceso tiene la - carga de darle el impulso necesario al proceso. No se le puede obligar a impulsar, pero sino lo hace la consecuencia es la dilación del juicio, la paralización total del mismo, la caducidad de instancia o el sobreseimiento.

- 3.3 PRINCIPIO DE LA FORMALIDAD. Este principio - lo contemplan los procesalistas desde dos puntos de vista: sobre la necesidad de que a pesar de que es un procedimiento en el que predomina la oralidad en la forma, se necesita - hacer uso forzoso del procedimiento escrito, para que exista una constancia de lo que se - actuó y del acuerdo al que se llegó finalmente, y en segundo lugar en función de la su - puesta ausencia de formalidades, que se des - prenden del Artículo 687 de la Ley Federal --

del trabajo actual.

Previendo la imposibilidad del jugador de conservar en la memoria todos los conflictos que se someten a su jurisdicción, y por más que predomine la oralidad, siempre se tiene que recurrir a dejar una constancia de lo actuado, para poder preservar la secuencia procesal y dirimir la controversia. El Artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo establece que debe hacerse constar en actas, todo lo actuado en las audiencias, debiendo estar las mismas firmadas por las personas que intervienen y autorizadas por el Secretario.

En la Ley de 1931 se establecía que todo lo actuado en las audiencias se debía hacer constar por quienes las presidían en forma de resumen y en actas que al efecto se levantarán. Este precepto estaba basado en la oralidad, pues se pensaba que al decir "constancia escrita", desvirtuaba hasta cierto punto la oralidad, pero que al darle el carácter de resumen se acerca más a la naturaleza de la oralidad.

La Ley actual le dá un carácter mixto al proceso, en el que predomina la oralidad.

En el Artículo 687 de la Ley en comento, en su párrafo primero establece que en los procesos de trabajo no se exi

ge forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, por lo que existe para muchos procesalistas la ausencia de la formalidad.

Francisco Ross Gámez discrepa completamente de lo anterior y contrariamente sostiene que dicha ausencia de las formalidades es una falacia ya que se refiere meramente a trivialidades relativas al margen o a la exposición, pero no a la sustancia porque la ley es en esencia formalista y de su punto de vista el Derecho Procesal del Trabajo es más formal que el derecho procesal civil.

Chiovenda sostiene que "el proceso no puede ser puramente oral o escrito". Rafael de Pina opina que "todo proceso moderno es mixto; y será oral o escrito según la importancia que se dé a la oralidad o a la escritura, y sobre todo, según el modo de verificar la oralidad".

Todos los actos que se desarrollan en el proceso, al tener una vivencia real, deben exteriorizarse, y al hacerlo adoptan una forma.

José Castillo Larrañaga sustenta que las formas procesales son necesarias no solamente como una exigencia del interés general para asegurar el buen funcionamiento de la justicia, sino también, en servicio del interés privado del li-

tigante, como salvaguardia de sus propios derechos.

El maestro Enrique Vésconi, también como los demás procesalistas afirman que "el proceso está sometido a ciertas formalidades, los actos deben realizarse de acuerdo con ciertas condiciones de tiempo y de lugar y conforme a cierto modo y orden,"^{13.} es decir que los actos están sometidos a reglas, unas generales y otras especiales para cada uno en particular.

Para el maestro Vésconi esas formas y reglas significan garantía para una mejor administración de justicia y aplicación del derecho, especialmente para la obtención de ciertos valores como son la seguridad y certeza.

El opina que las formas no se establecen nada más porque sí, se establecen porque existe una finalidad trascendente y a ello obedecen y de esta manera no estamos frente al formalismo primitivo o ante la presencia de formas que tuvieron un objeto y ahora permanecen vacías. Aunque existen estas formas vacías que deben suprimirse. Si anuláramos todas las formas la actividad procesal quedaría librada a un acto gracioso de la autoridad; por lo que es necesario que el proceso contenga el principio de la formalidad.

* 13. ENRIQUE VESCONI.- Teoría General del Proceso.- Editorial Temis.- Bogotá, Colombia. 1984.

Rafael de Pina sostiene que las formas en el proceso son tan necesarias y aún mucho más que en cualquier relación social y que su falta lleva al desorden, la confusión y a la incertidumbre, pues son necesarias no sólo como una exigencia del interés general, sino en servicio también del interés privado del litigante, como salvaguardia de sus propios derechos.

3.4. PRINCIPIO DE CONCENTRACION. El procesalista Carlo Carli sostiene que este principio consiste en reunir en el menor número de actos procesales la mayor cantidad posible de trámites procedimentales.

Es un principio formativo de economía procesal ya que su finalidad es concentrar el proceso y acortarlo en tiempo.

Calamandrei dice que la concentración es solamente un ideal, al cual en la práctica el procedimiento puede aproximarse, pero no alcanzarlo: un proceso enteramente concentrado, en el sentido de que desde su inicio continúe sin interrupción hasta el final, no existe en realidad, aún cuando no fuera por otra cosa, por el principio de la pluralidad de instancias que hace posible en todo proceso varias fases distintas entre sí y que se siguen ante juzgadores diversos.

El maestro Rafael de Pina afirma que el principio de concentración es una característica en el proceso oral y que debe haber el menor número posible de audiencias, en atención a que, cuanto más próximas a la decisión sean las actividades procesales, tanto menor es el peligro de que la impresión recibida por quien ha de resolver se borre y de que la memoria lo engañe y "tanto más fácil resulta mantener la identidad del juez durante el proceso".

Eduardo Pallares en su concepto dice que este principio exige que las cuestiones incidentales que surjan dentro del proceso se paralice o dilate, lo que a su vez requiere reducir al menor número posible los llamados artículos de previo y especial pronunciamiento.

Se comenta muy poco acerca del principio de la concentración, pero aunado al principio impulsivo, son los que le imprimen al proceso la celeridad y prontitud que deben imperar en la impartición de la justicia laboral.

Los conflictos laborales hasta antes de 1910 se regían por el Derecho Civil y la aplicación de la justicia quedaba en manos de los jueces del orden común, lo que hacía nugatorio los derechos de la clase trabajadora. Al hacerse autónomo el Derecho Procesal Laboral fueron necesarios los principios acordes con la naturaleza del derecho que tute-

la, estableciendo un proceso que llevara implícito dinamismo, la aceleridad y prontitud que exige la resolución de los conflictos laborales. El principio de concentración contribuye profundamente hacia esos fines; porque en esencia se persigue, es evitar la dilación de los conflictos, pugnando porque éstos se hagan cada vez más cortos para hacer más efectiva la impartición de la justicia obrera.

Todas las cuestiones litigiosas incidentales deben resolverse junto con la sentencia definitiva a fin de evitar -- que el proceso se paralice o no se dilate, reduciendo a su mínima expresión los artículos de previo y especial pronunciamiento, las excepciones dilatorias y los recursos con efectos suspensivos, también se trata con este principio de reducir al máximo la existencia de recursos.

Francisco Rosa Cámez, en su opinión considera que debía establecerse la facultad para la autoridad de resolver de plano los incidentes en aquellos casos en que su evidente y notoria improcedencia resultara innecesaria la substanciación, porque de esa manera se estaría contribuyendo enormemente a la funcionalidad del principio de concentración. Tal facultad sólo se le otorga a la autoridad cuando se trata de los incidentes de nulidades de notificaciones, en las que la parte en forma expresa o tácita se hace sabedora del acto que impugna.

La concentración, llevada al extremo, puede tener efectos -
nugatorios totalmente contrarios a los que se pretende ob -
tener; no es posible establecer una carencia total y absolu -
ta de recursos; ante los errores a que comúnmente están ex -
puestas las partes como la autoridad en el proceso, aún -
obrando de buena fe y que ante el he - metismo jurídico esta -
blecido, al no poder subsanar tales errores, se tendría for -
zosa y necesariamente que acudir al juicio de garantías pa -
ra reparar la violación, lo que consecuentemente haría mu -
cho más largos los conflictos, que es lo que se pretende -
evitar con la aplicación del principio que comentamos.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un problema
que se presentaba regularmente y que causaba la dilación -
de los juicios; la autoridad abría el período de alegatos,
habiendo pruebas pendientes por desahogar, obligando a las
partes a recurrir al juicio de garantías a pesar de que -
tanto las partes como la autoridad estaban conscientes del
error, pero por la carencia de recursos era imposible sub -
sanarlo.

En la ley de 1970, ya se estableció la solución al proble -
ma anterior, consignando la facultad de la autoridad de or -
denar el desahogo de aquéllas pruebas que no se hubiesen -
llevado a cabo su desahogo por causas no imputables al ofe -
rente; dando más celeridad al proceso.

La ley actual confirma la solución al problema cuando previene que dentro de los cinco días hábiles siguientes al haber recibido la copia del proyecto, 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 cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La oralidad y las audiencias compaginan mejor con el principio de concentración, que propende a reunir toda actividad procesal en la menor cantidad posible de actos y evitar la dispersión, lo cual contribuye a la aceleración del proceso. De esa forma es como el Tribunal puede obtener una cabal y completa comprensión de las cuestiones debatidas y del objeto del proceso y estar aún mayormente habilitado para decidir.

3.5. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ. Este principio consiste en el contacto directo y personal del juez con las partes y con las pruebas, como medio de llegar a una última comprensión de los intereses en juego a través del objeto litigioso.

Algunos tratadistas opinan que este principio está íntimamente ligado al sistema de la oralidad, asimismo otros tratadistas sostienen lo contrario, entre ellos Carlo Carli,

pues pone como ejemplo que pueda existir un sistema escrito que obligue (con pena de nulidad) que las audiencias y procesos verbales sean recibidas directamente por el juzgador, cumpliéndose así el principio en comento.

Si pudiera establecerse un proceso en donde el principio de inmediatez se cumpliera efectivamente, se garantizaría la administración de justicia y se lograría la satisfacción del interés del justiciable.

El procesalista Chiovenda opina que el principio de la inmediación se halla estrechamente ligado a la oralidad, ya que sólo en el proceso oral puede ser plena y eficazmente aplicado, pues inmediación significa presencia simultánea de los varios sujetos del proceso en el mismo lugar y la posibilidad entre ellos de exponer sus razonamientos.

El maestro Eduardo Pallares afirma que este principio consiste esencialmente en que el juez esté en contacto personal con las partes, que reciba las pruebas, oiga sus alegatos, las interroge, entre otras cosas.

La inmediación es la relación directa que existe entre las partes y el juzgador dentro de un juicio.

El procesalista Francisco Ross Cámez sostiene que el principio de inmediatez, guarda íntima relación de la oralidad,

que entre otros aspectos encierra los principios de la puntualidad de las partes y la de su presencia material en todas y cada una de las audiencias.

Como en los conflictos laborales prevalece la verdad material sobre la verdad formal, el principio de inmediatez resulta indispensable y necesario para que la propia autoridad con su presencia material pueda apreciar más objetivamente los hechos y pueda en consecuencia acercarse más a la verdad material que a la verdad formal.

El legislador trató por todos los medios de establecer un camino más accesible para conocer la verdad real.

Jorge Peyrano establece que el principio de inmediación está inspirado quizá en el resquemor de que el contacto vivo (especialmente del juez con las partes) pueda afectar la imparcialidad del juzgador.

Además de que la inmediación supone la participación del juez en el procedimiento, convirtiéndose en un protagonista, lo cual lo hace intervenir directamente en su desarrollo; esto lleva a pensar, equivocadamente que puede perder su imparcialidad.

Peyrano agrega que sólo cuando el proceso es "vivido" por el juez puede éste ponderar las reacciones y gestos de las

partes y declarantes, pautas inapreciables para descubrir, al mendaz o comprobar la veracidad de los dichos.

Concebida así la inmediater, por Jorge Peyrano, nos lleva a pensar que este principio es tan importante o más que - ni la oralidad misma.

Resulta pues, que la oralidad, juntamente con la inmedia - ción y la concentración, parece realizar la verdadera función del proceso.

Leo Rosenberg opina que tanto la inmediación como la media - ción son compatibles con la oralidad y con la escritura, - no está peleada la inmediación con la escritura.

Chioyenda dice que el principio de inmediater es en el - - cual el juez se sienta para escuchar a las partes y dicta sentencia (él mismo).

3.6. PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD. La publicidad es el principio según el cual debe ofrecerse al público la posibilidad de presenciar la vista de los negocios. Ofrece a todo el mundo la - ocasión de seguir la marcha del proceso y con ella de controlar la conducta y las declara - ciones del juez, de las partes y de los testi

gos, además de todas las personas que en él intervienen, contribuyendo favorablemente en el comportamiento de las mismas. Inclusive con efectos educativos hacia el público. Lo más importante es que no deja lugar a que se piense que la ley de la publicidad infunde temor a los Tribunales en su actividad.

Sobre este principio el maestro Eduardo Pallares opina que el legislador al haberlo establecido lo ha hecho con el propósito de que el público influya con su presencia para que el juez obre con la mayor equidad y legalidad posibles. -- Asimismo sostiene que es un principio "del todo contrario al principio inquisitorial" según el cual el proceso se tramitaba en secreto.

El motivo justificativo de este principio es el de que la actuación pública anula la posibilidad de corruptelas mediante una inhibición producida por la presencia del público que se halla presente.

El principio de la publicidad se analiza desde dos puntos de vista; respecto de las partes, que implica el derecho que tienen de presenciar todas las diligencias de pruebas sobre los interrogatorios de los testigos y examinar los autos y todos los escritos judiciales que se refieren al

conflicto. Pero se encuentran limitadas las partes en el período de instrucción, no siendo así en el período decisivo en el que la autoridad se puede o no reservar el secreto de su actuación.

Desde el otro punto de vista, en el que se refiere a los terceros, cualquier persona puede presenciar las audiencias de trabajo, pues en la ley actual se previene que las audiencias serán públicas, facultando la misma ley a la autoridad a ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Algunos tratadistas opinan que este principio es muy efectivo para hacer cumplir la justicia laboral, pues obliga al juzgador a tener imparcialidad por las partes en el conflicto y si a contrario sensu existiera privacidad en las audiencias podría la autoridad inclinar su decisión a favor de una de las partes del conflicto.

El principio de publicidad permite la apertura del proceso, para que la potestad jurisdiccional pueda ser controlada por quienes tienen interés en hacerlo. Y de esa forma pueda realizarse el ideal democrático de que las funciones del Estado estén sometidas al contralor popular (el verdadero protagonista de las normas jurídicas y de su aplica -

ción judicial).

- 3.7. PRINCIPIO QUE CONTIENE EL LAUDO EN CONCIENCIA Y A VERDAD SABIDA. Este principio se traduce más bien en lo que se ha dado en llamar apreciación de pruebas en conciencia, esta función directa e inmediata del sistema libre de valoración que rige en materia laboral.

Es difícil considerar este principio como rector del proceso, pues más bien es una característica distintiva que se le atribuye al Derecho Procesal laboral, donde se supone que lo que prevalece es la verdad material sobre la verdad formal.

Este principio, es un tanto sugestivo, porque ha hecho incurrir en el error a tratadistas y a la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, llegando a pensar que las Juntas de Trabajo eran Tribunales de conciencia, hecho este por demás falso de veracidad, puesto que, las Juntas al aplicar la norma jurídica al caso concreto son Tribunales de derecho estricto.

La Ley Federal del Trabajo, actualmente en su Artículo 841 establece que los laudos deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a las reglas o formulismos so -

bre estimación de las pruebas, pero se expresarán los motivos y los fundamentos legales en que se apoyen.

Francisco Ross Gámez establece que "laudo" es sinónimo de sentencia respecto a la materia laboral y lo conceptúa diciendo que "es el acto jurídico que pone fin al proceso, o a una parte de él, mediante el cual el juzgador aplica al derecho al caso concreto".

Para considerar a un Tribunal de conciencia se debe de partir de la base de que el Tribunal, aplica su criterio con un sentido personal de moralidad y sin que resuelven el conflicto jurídico, mediante la aplicación de una norma jurídica existente, o integrada mediante las fuentes supletorias que sean aplicables.

Rafael de Pina sostiene que los laudos que se dicten a verdad sabida, no tienen la necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino deberán apreciar los jueces los hechos en conciencia, y deberán ser de lo más claros, precisos y congruentes con la demanda y las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio, haciéndose en ellos las declaraciones que dichas pretensiones exijan, condenando o absolviendo al demandado, con decisión de todos los puntos que hayan sido objeto del debate.

El maestro Nestor de Buen L., hace un análisis del Artículo

841 de la Ley Federal del Trabajo, diciendo que al referir se a los laudos dictados a verdad sabida y buena fe guardada, se trata de una fórmula antigua, que expresa una facultad para resolver, sin estar el juzgador sujeto a reglas estrictas, pero siempre sobre la base de la buena fe, porque así dicho juzgador está actuando como una garantía en contra de la injusticia, pero Nestor de Buen opina que es más teórico que efectivo .

Al mencionar el mismo Artículo 841 de la Ley en comento, "apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas", se trata de lo que en materia laboral se llama sistema mixto de apreciación de las pruebas, el cual es intermedio entre la libre apreciación y la prueba tasada, ya que si bien es cierto que se alude a la conciencia de las Juntas, sin sujeción a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, el maestro de Buen opina que en la misma ley se establecen criterios de interpretación, o bien se consagra en jurisprudencias, una clara demostración de desconfianza hacia la "conciencia" de las Juntas, pues limita su libertad de apreciación, condicionándola a que estimen realmente los hechos y las pruebas y que no actúen de manera arbitraria.

J. Jesús Castorena afirma que no se sujeta la valoración

de las pruebas a regla alguna, es decir que el órgano goza de la más completa libertad para elegir los elementos de convicción del proceso.

Trueba Urbina dice que éste principio, significa que en el fallo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que sustituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida o social del laudo y consecuentemente si la norma rectora del laudo es la verdad sabida, el complemento lógico es la buena fe guardada.

Cavazos Flores sostiene que la exigencia de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre la estimación de las pruebas, no implica que la Junta pueda pasar por alto las garantías individuales, pues los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, su contestación y las demás pretensiones deducidas del juicio.

El maestro Nestor de Buen considera con gran acierto que en realidad detrás de las limitaciones a la aparente libertad de juzgar en conciencia que se les otorga a las Juntas, está una gran desconfianza por su eficacia en la impartición de la justicia. De esta manera el juicio de amparo constituye una garantía de control sobre la libertad de

apreciación concedida, poniendo de manifiesto la preocupación del Estado de garantizar un mínimo de seguridad jurídica.

C A P I T U L O I V

EL PROCEDIMIENTO PROBATORIO

4.1. DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas es muy importante dentro del proceso, pues de ella dependerá la determinación final del juzgador. Es aquí en esta etapa donde las partes que van a ofrecer sus pruebas deben tener cuidado de hacerlo correctamente, de no ser así corren el riesgo de que se las deseche el juzgador.

Antes de hablar del ofrecimiento y admisión de pruebas, diremos que la significación jurídica es así: ofrecimiento, se equipara con proponer; del latín propono, is postu-positum, ponere, poner, delante, a la vista, dar, ver, ofrecer, enunciar. El ofrecimiento es la manifestación de voluntad que externan las partes a la Junta, en forma oral o escrita, por medio de la cual solicitan sean tomados en cuenta, aprobados y desahogados los medios probatorios que presentan.

Una vez iniciado el procedimiento laboral con la presentación de la demanda, tratándose del juicio ordinario ante

las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el pleno o la misma Junta Especial, deberá dictar dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de la demanda, un acuerdo en el que señale día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual debe verificarse dentro de los 15 días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda; una vez notificadas las partes, la audiencia aludida constará de 3 etapas, siendo éstas:

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

Este término para el señalamiento de la audiencia, aunque lo marca la ley, en la práctica no es así de cierto ya que los Tribunales Laborales no cumplen con esta disposición puesto que señalan las fechas fuera de los términos legales.

El maestro Alberto Trueba Urbina respecto a la audiencia, que se lleva a cabo en el procedimiento ordinario, opina que la concentración de las 3 etapas en una sola audiencia redundaría en beneficio de las partes, haciendo más expedito el procedimiento laboral, sin que esto implique dejar en indefensión a ninguna de las partes.

Concluidas las 2 primeras etapas de la audiencia, habiendo quedado las partes de acuerdo con los hechos y la controversia, declarada cerrada la instrucción, se pasará al periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, la que se desarrollará conforme a lo ordenado en nuestra Ley Federal del Trabajo, como sigue:

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

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido el criterio de que las pruebas se deben aportar en forma indistinta en cuanto al orden de presentación y que para objetar una prueba se debe referir la objeción a la misma en concreto y el motivo por el cual la objeta; esto se puede ver en la jurisprudencia que a la letra dice: "PRUEBAS OBJECION VALIDA DE LAS. DEBE SER PARTICULARIZADA.- Para que válidamente se pueda considerar que una prueba es objetada, no basta que durante la audiencia de ofrecimiento de pruebas, se diga que se objetan en términos generales las pruebas ofrecidas por su contraria, ya que la objeción debe referirse en forma concreta a determinada prueba, precisando las circunstancias que a criterio del objetante hacen que esa prueba carezca de valor". Apéndice al Semanario Judicial de la

Federación 1917-1985. 5a. Parte. 4a. Sala. pág. 218.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas anteriormente por la contraparte y que no se haya cerrado todavía la etapa de ofrecimiento de pruebas. La Ley señala que en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a los hechos. Además una de las partes puede pedir al juzgador el diferimiento de la audiencia para presentar copias certificadas de documentos que previamente haya solicitado a las autoridades, ésto mediante comprobación. Al respecto la Suprema Corte ha establecido jurisprudencia firme, que es como sigue: "AUDIENCIA CONSTITUCIONAL, APLAZAMIENTO DE LA.- El Artículo 152 de la Ley de Amparo sólo autoriza el aplazamiento de la audiencia constitucional, cuando las autoridades o funcionarios obligados a pedir copias o documentos, para ser presentados como pruebas en el juicio de garantías, se negaren a hacerlo, o no cumplieren con esta obligación, y siempre que los interesados soliciten del juez de distrito que requiera a los omisos. Por tanto si el quejoso solicita el aplazamiento de la audiencia, por no haber tenido tiempo para recabar un documento que necesita

ba presentar como prueba, en tal caso no se justifica dicho aplazamiento, por no quedar el mismo comprendido en la disposición legal antes invocada". Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. 8a. Parte. 5a. Epoca. Tomo LXIX. Pág. 4369.

En el proceso se admiten todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados. Esto es en base a que la litis se fija en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y comprende los hechos y puntos reclamados, tanto en el escrito inicial de demanda como en la audiencia referida.

La admisión de las pruebas puede ser en un sólo auto admisorio, aludiendo en éste el juzgador las pruebas ofrecidas por cada una de las partes; o bien en varios escritos, ocurriendo generalmente la primera situación descrita.

En la práctica el juzgador sólo manifiesta que se tienen por ofrecidas las pruebas mencionadas en ese recurso relativo y se reserva a dictar auto admisorio general, hasta el momento de concluir este periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas.

El juzgador podrá desechar aquellas pruebas que no tengan

relación alguna con la litis planteada, así como cuando resulten inútiles o intrascendentes, siempre manifestando los motivos que lo apoyen.

Las pruebas deben acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Las partes pueden interrogar a las personas que intervienen en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, así como examinar los demás documentos que se presenten. Además el juzgador o la Junta podrá ordenar, con citación de las partes el exámen de documentos, objetos, lugares, y practicar las diligencias que crea son convenientes para llegar a conocer la verdad.

Cuando una persona tenga que presentarse al local de la Junta para absolver posiciones o contestar un interrogatorio y por causas justificadas como la enfermedad, no pueda asistir, entoncés deberá presentar constancia fehaciente, bajo protesta de decir verdad, y el juzgador señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba de que se trata.

Las partes ofrecerán sus pruebas; primero la parte actora y luego la parte demandada.

Así, en forma general, ya que se tratará en un capítulo especial las pruebas, diré que en la prueba confesional, la

incomparecencia de la persona citada a absolver posiciones trae como consecuencia la confesión ficta, haciendo prueba plena sino está en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que la desvirtúe.

Otro punto importante es que se tendrán como confesión expresa y espontánea de las partes, sin que sea necesario ofrecerlas como pruebas, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

De las documentales ofrecidas; el documento privado que no se objeta hace prueba plena.

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obre en autos; tratándose de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta podrá solicitarlos directamente.

La parte que ofrezca la prueba testimonial, deberá ofrecer como máximo 3 testigos para cada hecho.

Quando se ofrece como prueba la presuncional, se debe aclarar en qué consiste, además de vincularse con las demás pruebas ofrecidas y las excepciones que se pretenden probar con la misma.

Quando concluya la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas

bas a que se refieran a hechos supervinientes o de las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

La Junta en el mismo acuerdo en donde admita las pruebas, señalará nuevamente día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y podrá ordenar se pidan los informes sobre copias o algún otro documento que sea necesario para desahogar todas las pruebas.

También podrá ordenar se desahoguen las pruebas que no hayan sido desahogadas en esa audiencia, en otra posterior, señalando día y hora.

Al concluir el desahogo de pruebas, se formularán alegatos, si las partes lo desean; certificando previamente el Secretario que ya no queda ninguna prueba pendiente por desahogar, se declarará cerrada la instrucción y a continuación se formulará por escrito el proyecto de resolución.

El maestro Nestor de Buen nos dice que el ofrecimiento de pruebas debe cumplir con ciertos requisitos que atienden la relación de las pruebas con los hechos, a la oportunidad en que deben ser ofrecidas. Las pruebas deben ser ofrecidas refiriéndose a los hechos controvertidos.

Otra consideración importante que hace el maestro es en relación a la demanda contestada en sentido afirmativo, a lo

que no habiendo hechos controvertidos el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar. Si no comparece el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de haber confesión ficta por parte de la demandada.

En caso de que comparezca el demandado, será él quien deba ofrecer pruebas en contrario, antes que el actor.

Miguel Bermudez Cisneros establece que: el ofrecimiento de pruebas, es un acto procesal "mediante el cual el actor pone a disposición del Tribunal juzgador 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".¹

Tratándose de pruebas relacionadas con autoridades o personas ajenas al juicio, que tengan conocimiento de los hechos o documentos que obren en su poder y que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, cuando sea requerida por la Junta, las personas deberán cumplir con ese mandato, ya sea rindiendo testimonio o bien presentando los documentos que obren en su poder; las autoridades deberán rendir su informe, cuando les sea requerido.

* 1. MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. Edición. Trillas, S. A. México 1989. p. 141.

Es importante tener en cuenta que en materia laboral el ofrecimiento de la prueba pericial no exige al mismo tiempo la designación del perito, sólo basta presentarlo el día de la recepción de la prueba.

En forma cierta el maestro Marco Antonio Díaz de León estima que el ofrecimiento de pruebas es muy importante en el proceso, ya que si no existiera no se llegaría al desahogo de pruebas y mucho menos al conocimiento de la existencia de determinados medios de prueba. Agrega que este ofrecimiento es indispensable para que la Junta pueda analizar las pruebas y admita las sugeridas por las partes y a su vez deseche las que no procedan, ya que no es a criterio de los litigantes establecer qué clase y calidad de material probatorio es el que puede llevar al proceso. Si lo anterior ocurriera no sería necesaria la admisión, originándose con esto un desorden de consecuencias impredecibles.

Atendiendo al orden subjetivo que debe imperar en el ofrecimiento de pruebas, en la práctica nada perjudicaría si la proposición se hiciera primero por la parte demandada y después por el actor, puesto que comparecen ambas partes a la audiencia y las dos pueden ofrecer otras pruebas nuevas agregándolas a las que ya están preparadas y objetar las de la contraparte; sin embargo para una mejor técnica el Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo ha establecido que el

actor sea quien ofrezca primero porque si la iniciativa procesal al demandar, corrió a cargo del actor, éste la debe mantener en el procedimiento; porque el desarrollo de la acción e impulso procesal, preponderantemente, compete al actor y es a él a quien principalmente en forma común el demandado deja de comparecer a la audiencia, teniéndosele en ese caso como contestada la demanda en sentido afirmativo; y finalmente porque el silogismo procesal se plantea tomando siempre en cuenta primero al actor que al demandado.

Cuando no se presenta el demandado a contestar la demanda instaurada en su contra; ya no podrá después contestar la demanda, se le tendrá inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no podrá oponer excepciones y sólo podrá ofrecer pruebas que se relacionen con los hechos de la demanda.

Partiendo del principio procesal de que el actor debe probar los fundamentos fácticos de su pretensión y el demandado las excepciones; por imperativo del propio interés están facultados para aportar todos los medios de prueba legalmente procedentes y disponibles que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o esclarecimiento de la verdad. Nuestra Ley Federal del Trabajo señala que el ofrecimiento debe ceñirse conforme a las reglas propuestas para cada prueba.

La admisión de las pruebas es definida por el maestro Díaz de León como: "el acto procesal por el cual la Junta da aquí esencia para que una prueba determinada sea considerada como medio de convicción en el proceso y, por lo tanto resuelve agregarla o practicarla según el caso".² Así se puede decir que la admisión es la autorización que hace la Junta para que se produzcan las pruebas. Consecuentemente la admisión de las pruebas trae el buen orden en el proceso, despejando las dudas y así los litigantes sabrán a qué atenerse respecto de las pruebas que ofrecieron en la audiencia.

En todos los sistemas procesales vigentes, se prevé que cuando las pruebas no se produzcan por cualquier dificultad en el lugar donde se lleve a cabo el juicio, las partes tendrán la facultad de ofrecer pruebas por medio de exhortos, debiendo el oferente suministrar todos los elementos requisitados por la ley, según el tipo de prueba para que se pueda llevar a efecto el desahogo por la autoridad exhortada.

El procedimiento practicado ante las Juntas se encuentra regulado por el principio procesal de preclusión, tal principio finca en las circunstancias de que las fases del proceso se deben producir de manera sucesiva a través de la clau

* 2. MARCO ANTONIO DIAZ DE LEON. La Prueba en el Derecho Laboral.-Porrda, S.A., México 1990. p. 1143.

sura definitiva de cada una de ellas, estando prohibido retroceder a etapas y momentos procesales ya concluidos.

4.2. LA FACULTAD DEL JUZGADOR PARA ORDENAR LA PRACTICA DE LAS PRUEBAS.

El maestro Alonso Olca³ establece que concluido el juicio, el acto procesal ordinario siguiente es la sentencia, no obstante entre uno y otro pueden intercalarse diligencias para mejor proveer, es decir las pruebas adicionales que el juzgador considere necesarias, y desde su punto de vista se caracterizan porque aunque son un acto de aportación de prueba, no se verifica por las partes, sino por el juzgador; las partes pueden pedir su verificación, pero esto queda a discreción del juez, que por otra parte puede ordenar su práctica sin que las partes lo pidan. Y hace una remembranza al Artículo 87 de la Ley de Procedimientos Laborales de 1973, la cual establece que el juzgador puede acordar para mejor proveer la práctica de cualesquiera pruebas; en la práctica de las pruebas acordadas las partes solo tendrán la intervención que el juzgador les conceda, además de que la providencia ordenando la práctica de diligencia para mejor proveer deberá ser dictada dentro del plazo para dictar

* 3. MANUEL ALONSO OLCA. Derecho Procesal del Trabajo. 3a. Edición. Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1976.

setencia así como su práctica también.

Aunque el proceso laboral tenga carácter dispositivo y no se pueda obligar a una persona para que promueva demanda, así tampoco a que la autoridad pueda hacerla valer por sí misma, existe una tendencia dirigida hacia la condición inquisitiva, a partir de que el juicio se inicia. Nuestra Legislación Laboral establece en su Artículo 782 que la Junta puede ordenar citando a las partes, practicando las diligencias que estime convenientes para esclarecer la verdad, además de que también se le atribuye competencia para requerir la exhibición de algún documento que juzgue sea necesario. Con lo anterior el legislador trata de dar cauces a los representantes de la Junta para formar su conciencia sobre los hechos.

Se ha pretendido que el juzgador tenga facultad de practicar y pedir las pruebas que crea convenientes por 2 razones; la primera, que las partes puedan ser omisas en el cumplimiento de sus cargas procesales y consecuentemente dejarán de aportar los elementos probatorios de sus afirmaciones al juez o a las Juntas; y la segunda cuando los elementos de prueba efectivamente aportadas no sean suficientes y exista duda al respecto.

El maestro Nestor de Buen hace una crítica al Artículo 787 de la Legislación Laboral actual, ya que estima que es exce

siva la fórmula que se utiliza al decir "cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad", y a su vez el mismo maestro aprueba más la fórmula usada en la Ley de 1970, que en su Artículo 74 establecía "para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes".

La diferencia entre estas fórmulas es que en una sí se limita al juzgador a practicar solamente las diligencias relacionadas con las pruebas rendidas por las partes y en la otra fórmula puede ser cualquier diligencia relacionada o no con las pruebas ofrecidas por las partes, que tenga como fin el esclarecimiento de la verdad.

Nuestro derecho positivo se inspira en gran parte en el criterio de la inhibición del juzgador respecto a la iniciativa en materia de prueba, que se confía a las partes y para prevenir el inconveniente de la aplicación absoluta de este principio, se han establecido las diligencias para mejor proveer, entendiéndose tales como "el poder del juzgador para intervenir allegando las pruebas no presentadas por las partes, relacionadas con los hechos controvertidos, por medio de otras autoridades o personas ajenas al conflicto".

Esta facultad que se le concede al juzgador con carácter discrecional, se le ha considerado por los tratadistas como

una concesión al principio inquisitivo. Consecuentemente -
 mediante esta discreción el juzgador puede, si lo desea - -
 "tomar la iniciativa para el mejor esclarecimiento de algún
 hecho sobre el cual la prueba de las partes no sea decisiva
 y se considere que cabe complementarla por medio de las di-
 ligencias para mejor proveer".⁴

La Suprema Corte de Justicia ha declarado al respecto de -
 las diligencias para mejor proveer que: no es obligatorio -
 el uso de esas facultades por parte de los tribunales.

El maestro Marco Antonio Díaz de León⁵ nos dice que las --
 pruebas para mejor proveer, dentro del proceso del trabajo
 son las que se incorporan y desahogan por oficio, con la vo
 luntad de la Junta y prescindiendo en este respecto, de la
 iniciativa de las partes. Díaz de León también es de la --
 opinión que se trata de una facultad inquisitiva de estos -
 órganos jurisdiccionales, permitiéndoles ordenar la produc-
 ción de los medios que estimen conducentes para llegar al -
 esclarecimiento de la verdad.

El hace un estudio respecto de la autorización que estable-
 ce la ley a los miembros de la Junta para solicitar el de-

* 4. RAFAEL DE PINA. Ediciones Botas. México 1952. p.189.

* 5. MARCO ANTONIO DIAZ DE LEON. La Prueba en el Proceso
 Laboral. Porrúa, S.A., México 1990.

desahogo de pruebas para mejor proveer y no de ordenarlas; exponiendo como sigue: "Es de entenderse, primero, que al hablar de la Ley de solicitar y no de ordenar, ello implica que la solicitud para el desahogo de un medio que haga uno de los miembros de la Junta, debe ser calificada y aprobada por los otros dos representantes de la misma, los que por tanto, pueden inclusive rechazar la solicitud cuando el medio propuesto sea inconducente para el fin que se hubiera señalado, y, en segundo, que las pruebas que ofrezcan los representantes no deben ser aquellas que debieran ser aportadas por las partes en su oportunidad, pues según nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que esta facultad concedida a los miembros de la Junta no pueden servir para cubrir las omisiones y negligencias de los litigantes a pretexto de que necesiten mayor instrucción."⁶

Al efecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en jurisprudencia definida 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

* 6. Ob. Cit. Supra. p. 148.

con toda precisión, y no las que debieran ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencias no puedan ser -- subsanadas por los integrantes del Tribunal a pretexto de -- que necesiten mayor instrucción". Quinta Epoca. Tomo LXVII. pág. 45.

En la mayoría de los casos la facultad que tiene la Junta -- para ordenar la diligencia de pruebas para mejor proveer, -- está supeditada al ofrecimiento de los medios propuestos de prueba por las partes, ya que de ello dependerá que la Junta verifique las diligencias para mejor proveer.

4.3. LA CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS.

Desde la antigüedad se ha pretendido hacer una clasificación en materia probatoria. Atendiendo a diversos factores como son tiempo y autores, se han modificado estas clasificaciones, no siendo homogéneas del todo; por lo que haré una síntesis de los grupos más comunes y no en especial de cada una de ellas.

Una de las clasificaciones que mencionaré es la que hace el maestro Eduardo Pallares⁷; en donde establece 12 grupos que son:

* 7. Derecho Procesal Civil. Porrúa, S.A., 13 Edición. México 1989. p. 360.

1. DIRECTAS O INMEDIATAS, siendo éstas las que producen el conocimiento del hecho que se trata de probar, sin intermediario; las cuales tienen como contrarias las pruebas INDIRECTAS O MEDIATAS.
2. REALES Y PERSONALES; las primeras consisten en cosas y las segundas son producidas por las actividades de las personas, además con la advertencia de que las personas cuando son objeto de una inspección judicial constituyen un medio de prueba real.
3. ORIGINALES Y DERIVADAS; este grupo pertenece a las pruebas documentales; se trata de las primeras. Cuando se dice que es el primer documento que se otorga respecto de un acto jurídico, y como derivados de él sus copias.
4. PRECONSTITUIDAS Y POR CONSTITUIR; las primeras son las que se han formado antes del juicio y las segundas son las que se llevan a cabo en el mismo juicio.
5. SEMI-PLENAS, PLENAS Y POR INDICIOS. Se le llama plena a la que por sí misma obliga al juez a tener por aprobado el hecho a que ella se refiere y hace fe contra todos. La semi-plena o incompleta no basta por sí sola para producir ese efecto, y necesita unirse a otras para ello. La prueba por indicios produce una simple probabilidad de la inexistencia o existencia de los hechos -

litigiosos.

6. NOMINADAS O INOMINADAS. Las primeras tienen nombre y es tan no solo admitidas sino reglamentadas por la ley, las segundas son sus contrarias.
7. PERTINENTES E IMPERTINENTES. Las primeras conciernen a los hechos controvertidos que mediante ellas quieren probarse. Las impertinentes se refieren a hechos no controvertidos.
8. IDONEAS E INEFICACES. Las primeras son eficaces, son bastantes para probar hechos litigiosos; las ineficaces carecen de esa idoneidad.
9. UTILES E INUTILES, las útiles o necesarias conciernen a hechos controvertidos; las inútiles a hechos sobre los cuales no hay controversia.
10. CONCURRENTES, son varias pruebas que concurren a probar determinado hecho; SINGULARES, son las que no están asociadas con otras para ese efecto.
11. INMORALES Y MORALES, la inmoralidad de la prueba radica no en el hecho material en que consista, sino en la intención contraria a los principios de la ética que la produzca.

12. HISTORICAS Y CRITICAS, las primeras son las que producen de algún modo el hecho a probar y las criticas son las que no reproducen el hecho a probar; sino que demuestran la existencia de algo del cual se infiere la existencia o inexistencia de dicho hecho.

El procesalista Francisco Ross Gámez, da a conocer la clasificación que ha hecho sobre las pruebas Jeremías Bentham y Carnelutti, la cual es como sigue:

1. DIRECTAS O INMEDIATAS.
2. INDIRECTAS O MEDIATAS.
3. REALES Y PERSONALES.
4. ORIGINALES Y DERIVADAS.
5. PRECONSTITUIDAS Y POR CONSTITUIR.
6. PLENAS Y SEMIPLenas.
7. NOMINADAS E INOMINADAS.
8. HISTORICAS Y CRITICAS.
9. PERTINENTES E IMPERTINENTES.
10. IDONEAS E INEFICACES.
11. UTILES E INUTILES.
12. CONCURRENTES.
13. MORALES E IMMORALES.

Otros tratadistas han clasificado las pruebas en dos categorías:

1. PRUEBAS PROPIAMENTE DICHAS.
2. PRESUNCIONES.

Las primeras son las clasificadas por la naturaleza del proceso, su eficacia, su función lógica y el tiempo en que se producen, y las presunciones son las consecuencias que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido y éstas pueden ser legal: -- cuando la ley establece expresamente y cuando la consecuencia nace inmediata y directamente de la ley; también puede ser presunción humana, cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia ordinaria de aquél.

Rafael de Pina⁸, difiere con la clasificación del maestro Eduardo Fallares, en relación a las pruebas plenas y semi-plenas, pues considera que cualquier medio de prueba pueda dar al juez un convencimiento pleno, ya que no hay pruebas que necesariamente hayan de tener una eficacia determinada y por lo tanto esta clasificación en lo que se refiere a este grupo debe ser inadmisibile.

Moreno Cora⁹, reserva el nombre de pruebas preconstituidas

* 8. Derecho Procesal Civil. 18a. Edición. Porrúa, S.A. México 1988. p. 275.

* 9. Tratado de las Pruebas Judiciales. Méx. 1947. p. 173.

para aquellos actos o documentos encaminados a constituir cierto un hecho en la previsión de que llegaría alguna vez a dudarse acerca de su existencia o de las circunstancias esenciales que en él concurrieron, prescindiendo de que se haya procedido así porque la ley lo tenga ordenado o los interesados lo hayan querido, independientemente de que la ley se encargue de su conservación o no; es decir considera como prueba preconstituída a todo documento público o privado que verificado antes del juicio, tenga por objeto precaver el litigio o determinar con claridad y precisión los hechos que en él pueden ponerse en duda.

Retomando lo que explica Rafael de Pina, él explica en forma más concisa lo que son las pruebas directas e indirectas, de la siguiente manera: "se llaman directas cuando por ellas sin interferencias de ninguna clase, se demuestra la realidad o certeza de los hechos, e indirectas cuando sirven para demostrar la verdad de un hecho, pero recayendo en o por mediación de otros con el que aquél está íntimamente relacionado".¹⁰

Miguel Bermudez Cisneros dentro de su clasificación las agrupa en:

* 10. Curso de Derecho Procesal del Trabajo.- Ediciones - Botas, S.A. México 1952. p. 171.

1. REALES Y PERSONALES.
2. CONSTITUIDAS Y POR CONSTITUIR.
3. PLENAS Y SEMI-PLENAS.
4. NOMINADAS E INNOMINADAS.
5. HISTORICAS Y CRITICAS.
6. IDONEAS E INEFICACES.

Para él esta prueba real supone un sistema inductivo o deductivo para lograr la finalidad deseada.

Agrega además que la clasificación de pruebas constituidas y por constituir, es la más importante, difícil y la más discutida, ya no tan solo en la doctrina sino también en la práctica; realizándose la prueba constituida en el proceso mismo, mientras la preconstituida se realiza con anterioridad al proceso. Opinando que: "en la práctica tal división crea algunos problemas, ya que en no pocos sistemas jurídicos se limitan, se restringen o se les niega sobre todo en el derecho del trabajo".¹¹

En lo que se refiere a las pruebas plenas y semi-plenas, ésta clasificación la considera menos importante para el derecho, ya que si se toma en cuenta lo que al respecto dice Rafael de Pina: "que la prueba plena es aquella que alcanza -

* 11. MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS.-La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. 2a. Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1976. p. 14.

un resultado positivo que permite ser aceptada sin temor - fundado de incurrir en el error"¹²; de esta manera las pruebas semiplenas estando afectadas de error, chocan con los principios rectores de la prueba misma, y pueden conducir al error y a la injusticia.

Así al grupo de pruebas idóneas e ineficaces, las considera importantes y trascendentes para el juicio ya que las primeras son las que se ajustan a lo que se persigue en juicio, probando un hecho a la no existencia de tal, siendo materia de la litis, mientras que las ineficaces consisten los hechos probados por tal medio no son materia de la litis planteada; de ahí que tal clasificación cobre gran importancia en el momento en que con la ley de la materia, los tribunales del trabajo acepten o rechacen las pruebas ofrecidas por las partes para probar sus acciones o excepciones en el juicio.

De las clasificaciones anteriores, muchos supuestos se pueden sacar siendo aplicables a nuestras leyes vigentes y a nuestro sistema de Derecho, ya que inclusive en la rama del Derecho Procesal las autoridades de trabajo respectivamente únicamente pueden desechar aquellas probanzas que resulten contrarias a la moral y al derecho, sean inútiles o intras-

* 12. RAFAEL DE FINA.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo.- Ediciones Botas, S.A. México 1952. p. 171.

cedentes, con base en el Artículo 776 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, de ahí que resulte interesante conocer la amplia clasificación que se hace de los medios probatorios.

4.4. DESAHOGO DE PRUEBAS.

Concluido el ofrecimiento de las pruebas la Junta resolverá sobre las que admita y las que deseche.

Así la Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará el día y la hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que será según lo establece la legislación laboral, dentro de los 10 días siguientes, tomando las precauciones necesarias respecto a copias solicitadas a alguna autoridad, a fin de que el día en que se deban desahogar las pruebas no haya algún obstáculo.

Cuando la Junta considere que no es posible desahogar en una sola audiencia todas las pruebas; en el mismo acuerdo en donde fije la fecha y hora para desahogar las primeras pruebas deberá señalar una fecha y hora para concluir con el desahogo de todas las pruebas.

El desahogo deberá llevarse a cabo como sigue:

Abierta la audiencia, se desahogarán primero las pruebas ofrecidas por la parte actora, ya encontrándose estas debi

damente preparadas y posteriormente las pruebas que hayan sido ofrecidas por la parte demandada. Si hay pruebas que no estén preparadas para su desahogo, entoncés se suspenderá la audiencia y se continuará en los siguientes días.

Cuando las pruebas faltantes de desahogo sólo sean copias o documentos solicitados por las partes, no se suspenderá la audiencia, sino solamente la Junta requerirá al funcionario o autoridad omisa para que las presenten.

Desahogadas las pruebas las partes si lo desean podrán formular sus alegatos.

Para Miguel Bermudez Cisneros, la audiencia de recepción y desahogo de pruebas es la más característica del juicio, -- porque en su desarrollo las pruebas van a permitir que se conozca más firmemente la versión de los hechos que argumenta el actor en su demanda o bien el demandado en su contestación.

"En esta audiencia es donde tiene lugar una mayor investigación por parte del juzgador, ya que es aquí donde la libertad tan buscada por el propio legislador deja muchos puntos sin reglamentar, si le compara con la regulación que sobre las mismas pruebas existe en otras legislaciones".

Alberto Trueba Urgina al igual que Bermudez está de acuerdo

en que la ley establece un procedimiento probatorio muy deficiente que tiene que perfeccionarse. Además entre otras cosas argumentan que la falta de precisión en la redacción de la ley respecto de las pruebas, trae como consecuencia - inseguridad jurídica.

Lo que pretende la ley es que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia, no siendo esto posible siempre, en cuyo caso podrán celebrarse varias audiencias.

Cuando se dicte el acuerdo de admisión de pruebas, la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas. Y aunque la ley señala que deberá - - efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes, el volumen de los asuntos no permite que esto suceda y la celebración de las audiencias puede llevarse a cabo muchos días después.

Respecto a lo que establece la ley sobre el desahogo de - - pruebas, para el maestro Nestor de Buen es una verdadera -- ilusión de celeridad procesal.

Como ejemplo de lo anterior diremos que en el Artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo se contempla que la Junta - puede pedir informes o copias a otras autoridades, siendo esto una falacia ya que las Juntas no cuentan con los medios suficientes para obligar a otras autoridades a que rin

dan informes o acompañen copias, salvo que se le haga del conocimiento a la autoridad superior inmediata del exhortado o del funcionario que deba expedir el documento o copia.

Dentro de la audiencia las pruebas se desahogarán primero - las del actor y después las del demandado, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas. Las pruebas deben estar preparadas; cuando esto no sucede hay que prepararlas, lo cual retarda el procedimiento, un caso típico es cuando no asisten los testigos que si fueron citados, hay que señalar nueva fecha y hacer efectivos los medios de apremio.

La recepción de la prueba confesional es uno de los momentos de mayor trascendencia dentro del juicio, ya que mediante sus afirmaciones o negaciones a las posiciones que se les articulen, manifiesten su posición respecto de los hechos controvertidos.

Las personas que comparezcan para llevar a cabo la prueba confesional deben acreditar su personalidad.

El maestro Nestor de Buen señala sobre el desahogo de la testimonial, que es necesario que se empiece a partir de un principio de desconfianza, así las pruebas se rodean de todas las garantías posibles y así se trata de que los testigos recuerden juntos los puntos principales que deberán exponer; en algunos casos declararán constituyendo una menti-

ra y en otros será cierto su dicho y les constará. Deberá separarse a los testigos para evitar que se comuniquen entre sí, ni con los representantes siquiera, siendo éste un principio con poca eficacia ya que en la práctica esto no se lleva a cabo.

Para que se cumpla con el principio de veracidad, se advierte al testigo al comparecer de la existencia de las penas y castigos en caso de su testimonio falseado. Los testigos deben examinarse en primer lugar por la parte que los ofrece y en segundo lugar por la otra parte. Las respuestas de un testigo deben ir acompañadas por una explicación del por qué sabe lo que ha dicho.

Cuando no se termine de examinar a los testigos la diligencia se suspenderá para luego continuarse al día siguiente hábil, la declaración de un testigo debe ser firmada por él para respaldar su dicho.

En el desahogo de la prueba pericial los peritos al igual que los testigos deben rendir protesta de exponer su dictamen conforme a las reglas técnicas aplicables y a su "leal saber y entender"; no apereciéndoseles de sanción alguna para el caso de un peritaje infundado.

Así la diligencia se llevará a cabo con el perito que concurra a la audiencia y si el perito que no se presenta es el

de la parte actora, la Junta le nombrará otro.

Después de interrogar las partes y la autoridad a los peritos, se levantará el acta respectiva, agregándose los dictámenes rendidos. En caso de haber discrepancia entre los peritos se nombrará un tercero designado por la Junta.

Cuando la prueba que deba desahogarse sea la de inspección, deberá practicarse la diligencia por un Actuario y no por los representantes de la Junta, teniendo el carácter de ejecutor simplemente sin resolver ninguna cuestión.

C A P I T U L O V

MEDIOS PROBATORIOS Y SISTEMAS DE VALORACION DE LAS PRUEBAS

La prueba es un elemento substancial para el proceso ya que la condición fundamental para que la sentencia - estime fundada la demanda es precisamente la prueba. Por esta razón el estudio de la prueba tiene una gran importancia; al grado que actualmente se habla de un derecho probatorio, al que se le considera la disciplina que estudia las normas - que regulan la actividad demostrativa en el proceso.

En este capítulo haré una somera referencia a cada una de las pruebas permitidas en el Derecho Laboral y a lo que se refiere a los tres sistemas de prueba, ya que es un tema - muy extenso.

5.1. PRUEBA CONFESIONAL.

Esta prueba es la declaración vinculativa de parte, la - - cual contiene la admisión de que determinados hechos propios son ciertos.

La confesión es una declaración vinculativa, ya que generalmente contiene un reconocimiento de hechos de consecuen

cias jurídicas desfavorables para el confesante. Y además es una declaración de una de las partes materiales del juicio, lo que distingue a la confesional del testimonio que es una declaración de un tercero ajeno a la controversia y no tiene el carácter vinculativo que la confesión sí tiene.

Otra cuestión importante es que la confesión versa siempre sobre hechos propios.

La institución establece que la confesión es "La declaración oral por la cual una de las partes, capaz en derecho, depone testimonio contra sí de la verdad de un hecho jurídico que la otra alega como fundamento de la demanda o de la excepción".¹

No es de dudarse que este concepto tenga buenos elementos pero, no siempre la confesión es oral.

A lo largo de la historia de nuestro derecho procesal se le ha considerado a esta prueba la reina de las pruebas, a tal grado que en el derecho penal se llegó a justificar su extracción por medio de la violencia física; actualmente se le ha dejado de considerar la reina de las pruebas pues aun las personas confesaban el delito sin haberlo cometido.

* 1. CARLOS LESSONA.- Teoría General de la Prueba en el Derecho Civil. Instituto Editorial Res. Madrid 1957. 4a. Edición.

La palabra confesión proviene del latín confessio que significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntado por otra.

La declaración de confesión debe provenir de una persona capaz de obligarse, con objeto de que le pueda ser atribuible el reconocimiento que haga sobre la aceptación de una obligación o de un hecho susceptible de producir efectos de derecho.

Además se establece que la confesión puede ser judicial o extrajudicial, en derecho del trabajo se abarca en este sentido una y otra bajo la misma definición genérica, sin embargo la única confesional que contempla nuestra legislación es la confesión judicial.

Marco Antonio Díaz de León conceptúa desde el punto de vista laboral a la confesión como: "una declaración, una exteriorización voluntaria de la parte por la que se reconoce o admite en su perjuicio, la verdad de un hecho aseverado por el colitigante".²

A la confesión se le ubica dentro de los medios de prueba personales ya que se utiliza a una persona como elemento

* 2. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II, Porrúa, S.A. México 1990. p. 616.

productor de la misma.

La Ley Federal del trabajo regula la prueba confesional en la siguiente forma:

Las partes podrán solicitar se cite a su contraparte a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; además también podrán absolver posiciones los directores, administradores, gerentes y las demás personas que ejerzan actos de dirección y administración de una empresa o establecimiento.

La Junta al citar a los absolventes, los apercibirá de que de no asistir se les tendrá por confeso de las posiciones articuladas.

Las posiciones pueden ser formuladas en forma oral o escrita y deberán concretarse solamente a los hechos controvertidos, no siendo insidiosas o inútiles. La misma ley nos dice qué debe entenderse por insidiosas e inútiles: "...Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no

están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia".

La persona que deba absolver posiciones lo hará bajo protesta de decir verdad y no podrá ser asistido por ninguna otra persona, no podrá valerse de borradores con respuestas pero si le será permitido consultar notas o apuntes si la Junta, previo exámen de esas notas, lo aprueba y resuelve que van a servir de auxilio a su memoria.

Cuando las posiciones se formulen por escrito, se agregarán a los autos y se firmarán por el absolvente y articulante; en caso de ser orales se harán constar textualmente en una acta. Posteriormente las posiciones serán calificadas y cuando se les encuentre insidiosas o inútiles la Junta las desechará, exponiendo el motivo y su fundamentación.

Las posiciones deberán contestarse en forma afirmativa o negativa, explicando además lo que pida la Junta.

Si el absolvente responde con evasivas o se niega a responder, la Junta podrá apercibirlo de oficio o a instancia de parte para que rectifique, sino lo hace se le tendrá por confeso.

En caso de que el absolvente se encuentre o tenga su residencia fuera del lugar donde se lleve el juicio, la Junta

girará a la autoridad donde se encuentre el absolvente un exhorto, acompañándolo en un sobre cerrado y sellado del pliego de posiciones calificadas anteriormente.

Debe entenderse por confesión expresa y espontánea las afirmaciones de las posiciones que formule el articulante, cuando se trate de hechos propios y el absolvente ya no labore en la empresa, previa comprobación del hecho, la Junta podrá requerir al oferente para que señale el domicilio de tal persona, en caso de no saberlo el oferente lo hará saber a la Junta, quien le pedirá a la empresa que proporcione el último domicilio del absolvente, que tenga registrado; y si la persona no concurre el día y hora señalada la Junta podrá pedir el auxilio de la policía para presentarlo.

Una innovación procesal, es aquella de que se les tendrán como confesión expresa de las partes, las manifestaciones contenidas en las constancias y actuaciones del juicio.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado jurisprudencia respecto de la prueba confesional y ésta es como sigue: "CONFESION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.-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 la hace". Quinta Epoca, Volumen 4a. Séptima Parte. Apéndice

ce 1917-1975. Jurisprudencia 30. p. 36.

"CONFESION FICTA.-La Confesión ficta, producida tanto por la falta de contestación a la demanda, cuanto por no haber comparecido a absolver posiciones, constituye sólo una presunción que admite prueba en contrario". Sexta Epoca. Cuarta Parte. Volumen 3a. Sala. Apéndice 1917-1975. Jurisprudencia Núm. 117. p. 361.

Es necesario comentar que además de la confesión judicial que regula nuestra legislación; la doctrina³ ha clasificado a la confesión como expresa o ficta siendo la primera: "la externada en forma verbal o por escrito, de alguna de las partes en el proceso"; y la confesión ficta es "cuando en virtud de disposiciones legales se tiene por confeso el absolvente por inasistencia, o porque se negare a contestar o bien, porque conteste con evasivas".

Las posiciones que se pronuncien por la parte articulante deben hacerse en tal forma, que lleven a una respuesta concreta, bien ya sea en forma afirmativa o negativa, pero sencillas y fácil de entender.

En la práctica existe el caso de que la confesional sea desahogada por una persona que no sea el actor ni el deman-

* 3. MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS.-Derecho Procesal del Trabajo. 2a. Edición. Editorial Trillas. México 1989.p.106.

dado, pero que de alguna manera estuvo involucrado en el acontecimiento que propicio el conflicto; en este caso nos encontramos con la llamada confesional de hechos propios con características especiales, sobre lo correspondiente a la declaración que genera la presencia de terceros ante las partes en litigio.

Otro comentario es respecto a la forma en que se articulan las posiciones; éstas como lo señala el maestro Nestor de Buen pueden hacerse conjunta o separadamente, ya que la Ley no lo expresa: "Cuando las posiciones se formulan por escrito, la práctica en las juntas es que se califiquen previamente a su desahogo, quiere decir que las juntas determinan si las posiciones propuestas están apegadas a lo que la ley dice. Pueden rechazarse algunas y aceptarse otras. En todo caso el articulante podrá agregar nuevas posiciones hechas verbalmente".⁴ Aunque es cierto que la ley no señala la forma en que deben articularse las posiciones; pienso que en la práctica deben ser formuladas juntamente, pues para las Juntas sería muy difícil estar calificándolas por separado y esto tendería a ser menos dinámico el proceso.

* 4. NESTOR DE BUEN L.-Derecho Procesal del Trabajo. 2a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1990. p. 439.

5.2. PRUEBA TESTIMONIAL.

Es un medio de prueba antiguo, pero en la actualidad deleznable. La ley la prevé de muchas exigencias para atribuir al testigo validez.

Eduardo Pallares nos dice que testigo: "es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo".⁵

Otros tratadistas como son Mortara, Lessona y Chiron; precisan que testimonio es: "la declaración de un tercero". Por su parte Devis Echandia dice que "es un medio de prueba, que consiste en la declaración representativa que una persona, que no es parte en el proceso en que aduce, hace a un tribunal con fines procesales, sobre lo que sabe, respecto de un hecho de cualquier naturaleza". La definición que propone Nestor de Buen L., es más acertada a mi modo de ver, que las anteriores, pues tiene razón al decir que es la "persona que declara conocer los hechos controvertidos".⁶

La regulación en nuestra legislación ha tenido variantes a lo largo de la historia. En la Ley de 1931 no se hacía refe

* 5. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 19a. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1990. p. 765.

* 6. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1990. p. 455.

rencia a las pruebas en particular, ya que no estaban enliscadas en ningún artículo, pero se hacía una somera referencia en el Artículo 524 acerca de los testigos: "Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará a los testigos o peritos que pretenda sean oídos". Además consignaba una libertad muy amplia para interrogar a los testigos.

En 1970 se hace más referencia a la prueba testimonial y se destaca su importancia en la carga de presentación de los testigos por las partes, la posible citación por la Junta y la limitación al número de testigos.

Con la reforma de 1980 se modificó la testimonial siendo más precisa actualmente y con ello se ha aligerado esta prueba.

Así nuestra Ley Federal del Trabajo regula a la prueba testimonial de la siguiente forma:

Cuando una de las partes ofrezca como prueba la testimonial sólo podrá ofrecer un máximo de 3 testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, debiendo indicar los nombres y domicilios de las personas que atestigüen, así como presentarlos. Si existe algún impedimento para presentar directamente a los testigos, se podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando el motivo por el cual la par-

te que ofrece la testimonial no los presentó; y la Junta ordenará a su Actuario, se cite al testigo o testigos para que rindan su declaración, señalando al efecto día y hora, además de apercibirlos en el sentido de que si no se presentan, serán presentados por la policía.

Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, la parte que ofrece la prueba debe acompañar el interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser interrogado el testigo, de no ser así, se declarará desierta, igualmente deberá exhibir copias del interrogatorio para las demás partes; las cuales dentro del término de 3 días tendrán que presentar su pliego de repreguntas, estando éstas dentro de un sobre cerrado.

La Ley establece que un alto funcionario también puede ser testigo y a juicio de la Junta rendirá su declaración por medio de oficio.

El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes, en caso de que no pueda hacerlo en la audiencia, la Junta le concederá 3 días para ello.

Este término está contemplado en el Artículo 815, Fracc. II de la ley en comento. Aunque la ley no dice que si no se identifica el testigo dentro de este término marcado; por lógica la prueba se debe tener por no desahogada. Aunque

lo anterior no es así ya que existe jurisprudencia del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que aparece en el Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del año de 1989, bajo el número 9 que a la letra dice: "PRUEBA TESTIMONIAL, DESECHAMIENTO ILEGAL DE LA, POR FALTA DE IDENTIFICACION DE TESTIGOS.-De la interpretación gramatical de la fracción II del Artículo 815 de la Ley Laboral se desprende que la falta de identificación de los testigos no faculta a la Junta para desechar la prueba, pues esta determinación no la establece el invocado precepto".

Si bien es cierto lo que expresa la jurisprudencia anterior, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público y en ese sentido la falta de identificación anula la testimonial.

La Ley marca que los testigos deberán ser examinados en forma separada y no conjunta, además de que los interrogatorios deberán ser en forma oral, salvo en el caso de que el testigo radique fuera del lugar de residencia de la Junta o bien cuando en su caso sea un alto funcionario.

Lo anterior se estableció con la finalidad de que los testigos no puedan comunicarse entre sí.

Esto en la práctica no se lleva a cabo ya que las oficinas

de las Juntas no tienen un espacio grande para interrogar - por separado a los testigos, además de que no es usual. Y tratándose de las preguntas se pueden hacer en forma escrita también.

Al testigo, después de tomarle la protesta de decir verdad se le advertirá las sanciones de las que se hará acreedor - si no se conduce con la verdad y se le tomarán sus generales como son nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja y se le tomará su declaración.

Las partes formularán sus preguntas en forma verbal y directamente. Primero interrogará el oferente de la prueba y - posteriormente las demás partes. Cuando la Junta lo crea - pertinente, examinará directamente al testigo.

Las preguntas y respuestas se deben hacer constar una enseguida de la otra, debiendo ir acompañadas las respuestas de una explicación del por qué le consta al testigo la razón - de su dicho. En ocasiones esa justificación se desprende - de las mismas respuestas, pero cuando esto no es así, el - testigo debe expresar la razón de su dicho, pues la Junta - se lo tendrá que exigir.

Una vez que el testigo esté enterado de su declaración, deberá firmar al margen de las hojas que la contengan y así - se hará constar por el Secretario; si el testigo no sabe o

no puede leer o firmar, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital, y una vez ratificada, no podrá variarse dicha declaración.

Cuando un testigo no hable el idioma español, rendirá su declaración mediante intérprete, nombrado por el Tribunal. El intérprete deberá protestar su fiel desempeño. La declaración deberá presentarse en español y cuando el testigo lo pida podrá además asercarse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

Cuando se trate de examinar a un testigo fuera del lugar de residencia de la Junta, al girarse un exhorto, se deberá acompañar el interrogatorio con las preguntas calificadas y se indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Nuestra ley también establece que las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objeta de falso a un testigo la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas y calificará al testigo.

El Artículo 820 de la citada ley establece que un sólo testi

go puede formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si fué el único que se percató de los hechos, si la declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos y, si concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

Existe jurisprudencia creada por la Suprema Corte de Justicia respecto a la prueba testimonial en el sentido de: "TESTIGOS PRESENCIALES, IDONEIDAD DE LOS.- Para la validez de una prueba testimonial no solamente se requiere que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que además, el valor de dicha prueba testimonial depende que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio, o sea que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos". Apéndice 1985. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 307. p. 278.

"TESTIGO SINGULAR EN MATERIA DE TRABAJO VALOR PROBATORIO DEL.- Un solo testigo puede formar convicción en el Tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que son garantía de veracidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto

de condiciones que pueden reunirse en el testigo, y las cuales siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan". Apéndice 1985. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 308. p. 279.

"TESTIGOS. VALOR DE SUS DECLARACIONES.-Si un testigo, al ser repreguntado, incurre en contradicción respecto a lo que declaró en primer término, su atestado carece de eficacia probatoria". Informe 1976. 2a. Parte. 4a. Sala. p. 40 y 41.A.D. 1593/76. Joaquín Bonilla Espiridión y Coagraviados.

5.3. PRUEBA PERICIAL.

Este medio de prueba se utiliza cuando se plantean situaciones que, para ser mejor apreciadas se requiere de la opinión de expertos, llamados peritos.

Perito es "un auxiliar del juez o de las Juntas que produce un medio de prueba: su dictamen". Esta definición es del maestro Nestor de Buen, quien sostiene acertadamente que el medio de prueba es el dictamen que rinde el perito y no el propio perito es el medio de prueba como erróneamente se establece en otras definiciones.

El perito es un experto en una determinada rama del conocimiento y como lo establece nuestra legislación laboral debe

ser titulado o acreditar con documentos reglamentados, estar autorizado y tener los conocimientos necesarios.

Nuestra legislación contempla la prueba pericial de la siguiente forma:

Esta prueba debe versar sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte y los peritos deben acreditar estar autorizados legalmente.

Cuando deba de ofrecerse la prueba en cuestión, tendrá que indicarse la materia sobre la que verse y se exhibirá un cuestionario, con copia para cada una de las partes.

También en nuestra Ley Federal del Trabajo se prevé la situación en que la Junta debe nombrar los peritos que correspondan al trabajador, y estos casos los enumera el Artículo 824 así: "...I.-Si no hiciera el nombramiento de perito; II.-Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictámen; y III.-Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes".

En el desahogo de la pericial, cada una de las partes presentará en forma personal a su perito el día de la audiencia.

Lo anterior lo señala la ley, exceptuando en los casos en que la parte que no presente al perito sea el trabajador, pues la Junta se lo asignará.

Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley y en forma inmediata tendrán que rendir su dictamen.

La prueba debe desahogarse con la presencia del perito que concurra a la audiencia y en caso de que no concurra el perito que deba presentar el trabajador, sólo en este caso, se lo asignará la Junta al trabajador y señalará nueva fecha y tomará las medidas necesarias para que comparezca el perito.

La Junta y las partes podrán preguntar a los peritos lo que crean conveniente.

Cuando no esten de acuerdo los peritajes emitidos por los peritos de las partes y exista divergencia entre ambos, la Junta nombrará a un tercer perito para que rinda su peritaje también.

Nuestra Ley también contempla el caso de que el perito tercero en discordia tenga que excusarse; y si esto sucede deberá hacerlo dentro de las 48 horas siguientes a la que se le notifique su nombramiento; calificando de plano la excu-

sa y si se declarara procedente, consecuentemente deberá -- nombrarse un nuevo perito.

Esta prueba pericial no debe considerarse como la obliga -- ción que tienen las Juntas de acatar y aceptar lo que dicen los peritos, sino que es un simple instrumento de convicción criticable y analizable por las Juntas, quienes pueden valo -- rar las pruebas según su conciencia.

En lo que respecta a la prueba pericial, la Corte ha dicta -- do jurisprudencia, como sigue:

"PRUEBA PERICIAL, VALOR DE LA.-La prueba pericial no vincu -- la obligatoriamente al Tribunal del Trabajo, ni rige en re -- lación con ella el principio de la mayoría, en cuanto al nú -- mero de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para decidir a cuál de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar -- esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obli -- gación constitucional del debido fundamento legal, siendo -- también obligatorio señalar los motivos por los que se nie -- ga valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes rendi -- dos". Apéndice 1975-1985. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 228. - p. 210 y 211.

"PRUEBA PERICIAL. APRECIACION DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda. Sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos". Apéndice 1975. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 227. p. 210.

5.4. PRUEBA DE INSPECCION.

Al hacer referencia de esta prueba, algunos autores la definen como "inspección ocular"; "vista de ojos" y también inspección judicial. Una inspección ocular, como la llama el maestro Trueba Urbina, es una acción que puede efectuar cualquier persona, siempre que no esté impedida físicamente para hacerlo. "Vista de ojos", este es un término totalmente fuera de lo jurídico. Miguel Bermudez Cisneros⁷ habla de "inspección por el Tribunal" por considerar que tiene una mayor precisión terminológica y en relación con el derecho procesal del trabajo es él quien debe realizarla.

Ahora bien la prueba de inspección en materia laboral es diferente a la prueba de inspección judicial que regula el C6

* 7. Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Trillas. 2a. Edición. México 1989. p. 117.

digo de Procedimientos Civiles, esta última tiene como finalidad el exámen de lugares y objetos y debe hacerla personalmente el juez, de ahí el nombre de inspección judicial.

No así la inspección en materia laboral, ya que está a cargo de los actuarios y no de los representantes de la Junta.

Eduardo Pallares define esta prueba como "un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juez tenga un conocimiento sensible de alguna cosa o persona relacionada con el litigio".⁸ El sostiene que no es una prueba en sí misma, sino un medio de producir prueba acerca de los hechos controvertidos.

Avasp y Devis Echandía consideran esta prueba como "auténtica", puesto que tiende mediante la actividad que en ella se desarrolla a convencer al juez de la existencia o inexistencia de datos procesales determinados, sin que tengan relevancia jurídica las distinciones entre pruebas que al juez le convenzan o de las que el juez se convence.

La prueba de inspección en materia laboral no es un acto jurisdiccional, en el sentido de cumplirla quien si tiene jurisdicción, ya que los actuarios carecen de ese poder. La

* 8. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A., 19a. Edición. México 1990. p. 455.

inspección, siempre a cargo de un actuario es una diligencia o una actuación procesal que produce prueba acerca de los hechos controvertidos, por lo que la interpretación de Pallares es correcta. La prueba es el objeto de la diligencia que a través de la constancia del actuario se incorpora a los autos, sea que se trate de lugares, objetos, documentos; y así lo señala el Artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo al decir que el actuario recabará copias, o cotejará las presentadas. No es el acto de la inspección lo que constituye la prueba sino el objeto de la inspección.

En nuestra Ley actual, se contempla la prueba de la inspección, a diferencia de la Ley anterior ya que no la consideraba importante y por lo mismo no la mencionaba.

Los Artículos 827 a 829 de la Ley Federal del Trabajo actual regula la prueba de inspección señalando que cuando una de las partes la ofrezca, deberá precisar el objeto materia de la misma, además del lugar donde debe practicarse, los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben examinarse.

La prueba será ofrecida en sentido afirmativo, debiendo fijar los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la inspección.

Una vez admitida la prueba, la Junta señalará día, hora y -

lugar para su desahogo; además podrá apereibir a la parte que tenga documentos u objetos en su poder; que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. En caso de que los documentos u objetos se encuentren en poder de una persona ajena a la controversia, se aplicarán medidas de apremio.

Para el desahogo de la prueba, el Actuario se deberá apegar exactamente a lo que ordene la Junta y solicitará se le pongan a la vista los documentos y objetos que deban inspeccionarse. Las partes podrán ocurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones y observaciones que crean pertinentes.

Una vez concluida la inspección, se deberá levantar acta circunstanciada, la cual firmarán los que en ella intervengan; agregándose el acta al expediente.

La Suprema Corte en jurisprudencia ha sostenido lo siguiente:

"INSPECCION, PRUEBA DE. LEGALMENTE OFRECIDA.-La inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales; de tal manera que si el oferente de la prueba cumplió con lo establecido por la Fracción IV del Artícu

lo 760 de la Ley Federal del Trabajo, especificando los datos necesarios para que procediera el 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 y los lapsos que debe abarcar, la prueba ha sido legalmente ofrecida", Apéndice 1975-1985. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 137. p. 121.

Esta tesis menciona el Artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, el cual corresponde al 827 de nuestra Ley actual.

5.5. PRUEBA DOCUMENTAL.

Los documentos son toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible por los sentidos de la vista y del tacto, que sirva de prueba histórica, directa y representativa de un hecho cualquiera. De lo anterior se desprende que esta prueba documental puede ser declarativa representativa o simplemente representativa.

La doctrina clasifica los documentos considerando diversos criterios; atendiendo a su origen y a las funciones de quien lo expida pueden ser públicos o privados; tomando en cuenta su valor intrínseco, pueden ser originales o copias, las que se pueden subdividirse en testimonios, copias simples y copias fotostáticas; por el idioma, en castellano o en extranjero; por su propia naturaleza puede ser el

documento un escrito o un simple objeto.

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos explica que se entiende por documentos públicos al decir que son 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. Por lo que los documentos expedidos por las autoridades de la Federación, los Estados, el Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio y no tendrán necesidad de legalizarlos.

Además también establece que son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas para ser documentos públicos.

Los documentos privados deberán ser presentados por la persona que los tenga en su poder y si la contraparte los objeta en cuanto a su contenido y firma; se dejarán en autos para ser perfeccionados y en el caso de que nadie los objete, la parte que los presente podrá solicitar le sean devueltos quedando una copia certificada en los autos.

Cuando un documento sea privado y consista en una copia simple o fotostática, se deberá compulsar o cotejar con el original; siendo el oferente el que debe precisar donde se encuentra el documento y en caso de que se encuentre en poder de un tercero, éste deberá ser obligado a exhibirlo.

Cuando un documento se encuentre formado parte de un libro, expediente o un legajo y se exhiba una copia del mismo, ésta deberá ser compulsada con su original, certificándose posteriormente.

El autor de un documento privado quien los suscribe, esto es obvio, pero nuestra Ley además nos dice qué debemos entender por "suscribir" en su Artículo 801 y es "la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe".

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma; salvo en el caso de que el documento se repunte proveniente del autor.

En nuestro derecho del trabajo si una persona renuncia a sus derechos, relacionados con salarios devengados, indemnizaciones y otras prestaciones que se deriven de los servicios prestados; suscritos en un documento por dicha persona, este documento no será válido; aunque esté suscrito por el mismo trabajador.

Cada una de las partes deberá exhibir los documentos así como los objetos que ofrezca como prueba para que obren en los autos y la Junta solicitará directamente los informes o copias a alguna autoridad cuando sea necesario.

Nuestra Legislación Laboral contempla los documentos que debe conservar para luego exhibir en juicio; en el Artículo 804 se precisan: "I.-Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable; II.-Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; III.-Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; IV.-Comprobantes de pagos de anticipación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y V.-Los demás que señalen las leyes..."

Este Artículo tiene la finalidad de aminorar la carga de la prueba al trabajador, puesto que si éste tuviera que comprobar la existencia de la relación de trabajo con su contrato individual, y no lo tuviera, entonces por ese conducto no podría probar la relación y el patrón, teniendo la obligación de presentar el contrato en juicio, esto ayuda al juzgador a ser más justo, además de equilibrar un poquito el juicio.

El patrón debe conservar el contrato individual durante la relación de trabajo y hasta un año después, así también las listas de raya, nóminas, controles de asistencia, comprobantes de pagos de utilidades, vacaciones, aguinaldos.

En el caso de que el patrón no tenga en su poder o no quiera presentar dichos documentos en juicio, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor expone en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

Tratándose de documentos que se ofrezcan como prueba en el juicio y que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o bien de terceros, serán cotejados o compulsados por el actuario cuando así lo soliciten las partes, exhibiendo en la audiencia copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

En juicio también podrán ofrecerse documentos procedentes del extranjero, pero estos deberán estar legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares; en caso de que estén escritos los documentos en idioma extranjero, deberán acompañarse de una traducción. La traducción debe hacerse por un perito nombrado por la Junta, el cual deberá presentar y ratificar, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga.

Nuestra Ley prevé 5 días como término para que el perito presente la traducción, pero en la práctica este término es variable.

Al presentarse copias, se presume la existencia de los do-

cumentos originales, pero si se pone en duda su exactitud, debe ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Cuando sea objetada una documental por la parte contraria, en cuanto a su contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas respecto a dicha documental.

Un documento público que contenga una declaración o una manifestación hecha por un particular, solamente prueba que esa aclaración o manifestación fué hecha ante la autoridad que expidió el documento, y hacen prueba contra quienes las hicieron o asistieron al acto y se manifestaron conformes con ellas.

Algunas tesis de las que ha sostenido la Corte, son las que a continuación transcribo:

"DOCUMENTOS. EFICACIA PROBATORIA DE LOS.-No basta ofrecer el perfeccionamiento de un documento para obtener su eficacia probatoria, pues cuando proviene de terceros y es objetado por la parte contraria, a la propia parte oferente corresponde lograr la ratificación correspondiente, de manera que al así estimarlo la Junta responsable, no infringe los preceptos jurídicos invocados en la demanda de garantías". Séptima Época. Sa. Parte. Vol. 90. p. 11.

"DOCUMENTOS PRIVADOS. VALOR PROBATORIO DE LOS.-El documento privado en el que se consigne un determinado hecho, carece de eficacia probatoria si ese documento no está signado por una persona distinta de su oferente, pues es manifiesto que lo asentado en el mismo sólo obliga o perjudica al que lo suscribe". Séptima Época. 5a. Parte. Vol. 70. p. 17.

"DOCUMENTOS. RECONOCIMIENTO DE FIRMAS EX LOS.-El hecho de reconocer la firma puesta en un documento, entraña el reconocimiento de su contenido, aun cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para que el reconocimiento de la firma no surtiera el efecto indicado, sería necesario que quien firmó probare, en los autos laborales, el error, el dolo o la intimidación que alegue". Sexta Época. 5a. Parte. Vol. CXX. p. 65.

5.6. PRUEBA PRESUNCIONAL.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 830 nos dá un concepto de "presunción" como sigue: "es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido". Devis Echandía dice que la presunción es "un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o proba-

* 9. VICTOR F. ZAVALIA. Editorial Ecnos Aires, 1981. - T. II. 5a. Edición. p. 694.

ble un hecho (lo segundo es presunción judicial o de hombre) con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cuál es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos".

El concepto de nuestra legislación es más sencillo y concreto; pero con la observación de que la ley no se preocupa de averiguar la verdad sino de tener por cierto algo, a partir de una determinada situación jurídica.

La prueba presuncional se clasifica en legal, esta es cuando la ley la establece expresamente y presunción humana, cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que se fund. los dos tipos de presunción pueden admitir prueba en contrario.

El maestro Nestor de Buen L., en una forma muy acertada propone un concepto más acorde con lo que es presunción: "operación crítico-lógica que el juzgador establece a partir de un indicio (hecho conocido), no tanto para averiguar la verdad sobre otro desconocido sino para inferir la ver-

* 10. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1990. p. 488.

dad posible, de acuerdo a las reglas de la experiencia".

La presunción legal no es una regla de juicio, ni una norma procesal, pero sí actúa en el proceso de una forma determinante o no, según admita o no prueba en contrario; pero la presunción humana es fundamental en el proceso y típicamente procesal.

Nuestra Ley señala que al ofrecerse la prueba presuncional se deberá indicar en qué consiste y lo que se acredita con ella. Siendo en la práctica simplemente un rito al decir "ofrezco la presuncional, legal y humana en lo que favorezca a mis pretensiones", sin indicar al menos al respecto de las pruebas materiales, cuáles son las presunciones que de ellas derivan.

5.7. PRUEBA INSTRUMENTAL.

Nuestra Legislación determina que "es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

La prueba instrumental no tiene propiamente el carácter de prueba, ya que el juzgador al resolver, tendrá la obligación de tomar en cuenta en favor de cada parte, lo alegado y lo probado por éstas, además de las otras circunstancias

que se pongan de manifiesto colateralmente, al desahogar una prueba específica y así no se le dá el carácter de prueba, como lo establece el Artículo 835 de la propia ley laboral cuando señala "La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio".

Esta prueba presuncional no es necesario que se ofrezca, ya que la Junta tiene la obligación de tomar en cuenta todo lo actuado en el juicio.

5.8. SISTEMA LIBRE.

Existen tres tipos de sistemas sobre la prueba, uno de éstos es el de la prueba libre.

Eduardo Pallares dice que el sistema de la prueba libre "consiste en dejar en libertad a los tribunales, tanto para determinar cuáles son los medios de prueba como respecto de la eficacia probatoria de los mismos así como la manera de producirlos".¹¹

Rafael de Pina sostiene que este sistema "otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas"¹² agrega que esta potestad se extiende, igualmente, a la li-

* 11. Derecho Procesal Civil. Porrúa, S.A., 2a. Edición. México 1965. p. 360.

* 12. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Porrúa, S.A. 7a. Edición. México 1966. p. 60.

bertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración .

La prueba libre autoriza al juez a resolver de acuerdo a una valoración personal, "racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo", sin que el legislador le determine al juez el valor que deba darle a cada una de las pruebas.

Este sistema imperó en Roma durante la época de la República y establece una libertad absoluta para la apreciación de las pruebas, sin más límite que la razón y el criterio jurídico del juzgador.

Francisco Ross Gámez dice que "por la naturaleza propia del Derecho Laboral y en función de que lo que prevalece es la verdad material sobre la formal, es el sistema libre de valoración de pruebas el que rige en el proceso".¹³

Alberto Trueba Urbina, Armando Porras y López, encuadran al proceso laboral dentro del sistema libre, aunados a J. Jesús Castorena y Ross Gámez; fundamentando su posición en la regla que dice que "los laudos se dictarán a verdad sabida

* 13. FRANCISCO ROSS GAMEZ. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1986. p. 223 y 224.

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

A lo largo de las reglas procesales, han ido apareciendo limitaciones respecto a esa libertad absoluta del juzgador para valorizar las pruebas. Así cada medio de prueba está sujeto a determinadas reglas y el juzgador debe tomar en cuenta las mismas para valorizar las pruebas; de tal forma que por medio de la jurisprudencia de la Corte se ha limitado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se les ha obligado a apreciar las pruebas con lógica y apego a los hechos; para analizarlas pormenorizadamente, fundando claramente su apreciación y sin considerarlas de modo global.

En realidad nuestro derecho procesal laboral se inclina más por el sistema mixto que por el de la prueba libre, ya que el legislador le señala al juzgador, como debe conducirse - en algunos aspectos sobre las pruebas.

5.9. SISTEMA LEGAL O TAZADO.

Este sistema es totalmente opuesto al libre. En él se fija por la ley los únicos medios de pruebas que pueden hacer valer las partes y la eficacia misma de ellos.

Este sistema predominó en la edad media, fué su inspiración el derecho canónico y otra definición que se le da es aquel por medio del cual el juzgador carece de libertad para valorar la probanza, pues son las leyes que establecen su alcance, valorativo, convirtiéndose el juez en un aplicador de la Ley; aún en el supuesto de apreciar los medios probatorios, esto es, que casi no importa la conciencia y el criterio jurídico del juzgador, sino que más bien él debe ajustarse necesariamente a las pautas que establezca la legislación.

Rafael De Pina dice respecto a este sistema que "es tradicional del derecho español, desde el Fuero Juzgo a la Novísima Recopilación".¹⁴ En este sistema la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la ley y el juez debe aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal.

En nuestro sistema probatorio laboral vigente está fuera de aplicación el sistema legal, pues ya que si bien es cierto que el juzgador debe seguir algunas indicaciones sobre las pruebas, también debe tomar en cuenta la valoración personal

* 14. Instituciones de Derecho Procesal Civil.- Porrúa, - S.A. 7a. Edición. México 1966. p. 65.

y de acuerdo a la experiencia jurídica, la cual no debe ser contraria al derecho.

5.10. SISTEMA MIXTO O DE SANA CRITICA.

Este sistema participa parcialmente de los sistemas de prueba libre y legal, y el que sigue el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal.

Francisco Ross Gómez define al sistema mixto así: "es - - aquél que sin la excesiva rigidez del sistema legal y sin - la excesiva incertidumbre del sistema libre, el juzgador - aplicando su criterio jurídico y las reglas de la lógica, - decide los conflictos, pero no es libre para razonar en forma arbitraria y discrecional".¹⁵

Rafael De Pina define al sistema mixto diciendo que "pretende paliar los inconvenientes de la aplicación tajante de -- cualquiera de los otros dos sistemas". En su opinión, es - el vigente en la legislación procesal mexicana y española y su esquema, la combinación de la prueba legal y la libre -- tiende a resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y de la certeza .

* 15. Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Cárdenas. - México 1978. p. 235.

El maestro Nestor de Buen dice que el sistema mixto es - "aquél en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio". 16

No siempre el legislador controla al juzgador respecto a la valoración de las pruebas. En ocasiones le toca un papel semejante a los tribunales de amparo que al sentar jurisprudencia, vinculan a los jueces y a las juntas de conciliación y arbitraje a un determinado modo de ponderar las pruebas.

Trueba Urbina opina que en el fallo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que sustituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida o social del laudo; por lo que él se inclina más al sistema libre.

Si analizamos bien nuestra legislación laboral, veremos que en realidad el sistema probatorio laboral se encuadra al sistema mixto y no al libre o al legal, ya que estos son muy extremosos y nuestra Ley laboral contempla pautas y limitaciones al juzgador para valorar las pruebas y le da fa-

* 16. Derecho Procesal del Trabajo.-Editorial Porrúa,S.A. México 1988. p. 340.

cultad al mismo, para dictar los laudos a verdad sabida y -
buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia.

C A P I T U L O VI

CAUSAS EN QUE SE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA

6.1. ARTICULO 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A través de la reforma de 1980 de la Ley Federal del Trabajo, se estableció el contraste probatorio entre el derecho procesal civil y el derecho laboral, puesto que el primero se norma por lo siguiente: "1. El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones. 2. El que niega está obligado a probar a) cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; -- b) cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante y c) cuando se desconozca la capacidad. Cuando se funde el derecho en una regla general, no necesita ser probado, pero sí cuando ese derecho sea una excepción a la regla general. Sólo los hechos están sujetos a prueba, el derecho lo estará sólo cuando se fundamente en leyes extranjeras, en usos, costumbres o jurisprudencia".

Y en el derecho laboral se ha dejado atrás, en gran medida, las formulas que sustentaban la carga de la prueba en fun-

ción de la actitud procesal de las partes y prefiere imputar la carga de la prueba al patrón, como lo establece el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Este Artículo es una innovación procesal, confirma la naturaleza social del proceso laboral; teniendo como fin garantizar una igualdad real en el proceso, mediante la tutela o protección de los trabajadores.

Es importante señalar que la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad. Lo anterior no siempre resulta verídico; pero este principio se trató de recoger por el legislador, en el Artículo 784 de nuestra Ley Laboral, lo que mejoró en gran manera la condición de los trabajadores, dentro de juicio.

Evidentemente las nuevas reglas que distribuyen la carga de la prueba no le imputan la responsabilidad sólo al patrón. Y en realidad queda un gran margen de cargas procesales para los trabajadores, pero no en todo aquello que se relacione con las condiciones de trabajo y su disfrute.

El Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo versa así:

"ARTICULO 784.-La Junta eximirá de la carga de la prueba al

trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se 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.

En la primera parte del Artículo 784 se advierte que las Juntas tienen la facultad de eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando a su juicio existan otros medios de llegar al conocimiento de los hechos controvertidos y para ese efecto podrán requerir al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tienen la obligación de conservar en la empresa, tales como contratos individuales de trabajo, listas de raya, nómina de personal, controles de asistencia, comprobantes de pago a los trabajadores, entre otros.

Las Juntas podrán requerir al patrón ya sea ordenando una inspección de los documentos o bien, pedir al patrón su exhibición ante la Junta.

Nuestra Ley no establece en qué momento del proceso las Juntas pueden cumplir con la obligación establecida en la pri-

mera parte del Artículo 784; pero es claro que solamente se puede cumplir al momento en que se ha fijado la controversia, en la etapa de demanda y excepciones.

la segunda parte del Artículo en comento enuncia cuándo el patrón debe de probar su dicho; y esto es en base a ciertos documentos que el mismo patrón debe de conservar en el centro de trabajo. Esto lo podemos ver en el Artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato - Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina del personal, cuando se - lleven en el centro de trabajo; o recibos de pa - gos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el - centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilida - des, de vacaciones, de aguinaldos, así como las - primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes".

Además, nos dice cuánto tiempo deben ser guardados: "...Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; - los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las - leyes que los rijan".

Los patrones conservan los documentos anteriormente señalados, creo yo, porque es una obligación guardarlos y de no hacerlo, además de perder los juicios entablados en su contra, se harían acreedores a sanciones impuestas por otras - leyes, y no los conservan porque así lo establezca de una - forma implícita el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

El objetivo principal del legislador, al redactar el Artículo 784 de nuestra Ley Laboral, fue ayudar a la parte trabajadora a obtener menos desventajas dentro del juicio; ya que si bien es cierto que la etapa del proceso que es definitiva para la decisión final es la probatoria, antes de existir el Artículo ya referido, le era muy difícil probar al - trabajador las condiciones de trabajo, la duración de su jornada y las causas de rescisión de la relación de trabajo.

Aunque el Artículo 784 sea claro y preciso, dando oportuni-

dad al trabajador de no ser él quien tenga que aportar las pruebas documentales que no posea; analizando este Artículo podemos ver que contiene una igualdad relativa entre las partes, ya que cuando existe controversia, es obvio que debe producirse prueba al respecto y siendo así no se trataría solamente de una negativa lisa y llana, sino de la afirmación de un hecho controvertido que obliga a probarlo, no afectando el clásico principio de que quien afirma está obligado a probar.

Por otra parte las fracciones I y II del citado artículo corresponden a lo que serían los antecedentes de la relación de trabajo en la controversia, esto es a la fecha de ingreso del trabajador y la antigüedad del mismo. El patrón podrá comprobar fácilmente la fecha de ingreso, ya sea con el contrato individual de trabajo o las constancias de inscripción al Seguro Social, entre otros documentos. Y la antigüedad el patrón podrá comprobarla con el resultado del procedimiento que para tal efecto dispone la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 158; o bien mediante tarjetas de asistencia, listas de raya o cualquier otro documento que le permita al patrón demostrar la antigüedad que realmente tenga el trabajador.

Cuando se advierte un problema de controversia de la antigüedad que señala un trabajador, puede ser más grave de lo que

parezca y afecte a otros compañeros de trabajo, particularmente si se trata de situaciones de escalafón, por lo que a los patrones les sería muy benéfico seguir el procedimiento que señala la Ley al respecto.

Un punto que hay que aclarar es el que la Suprema Corte de Justicia ha emitido jurisprudencia en el sentido de que no se acepta como una prueba el aviso de alta al Seguro Social; esto con toda razón, pues puede darse el caso de que el trabajador haya empezado a trabajar en una fecha y en otra posterior el patrón le dió de alta en el Seguro Social y con este aviso pretenda demostrar en juicio la antigüedad del trabajador; dicha jurisprudencia dice así: "NO ES PRUEBA DE LA ANTIGÜEDAD DE UN TRABAJADOR EL AVISO DE ALTA AL SEGURO SOCIAL.-El documento que expide el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto a la fecha en que el patrón inscribió al trabajador como tal, no es suficiente para acreditar la antigüedad del trabajador en su trabajo, pues no demuestra que éste, necesariamente haya empezado a laborar en esa fecha, ya que el aviso de inicio del trabajador, bien puede haberse hecho en fecha posterior, pues es una manifestación unilateral del patrón, sin que para ello obste el término que para presentar dicho aviso señale la Legislación del Seguro Social".

Las fracciones II y IV del Artículo 764 menciona las faltas

de asistencia del trabajador y causas de rescisión de la relación de trabajo. Para que las faltas de asistencia puedan ser comprobadas por el patrón, se deberá llevar en el centro de trabajo un registro funcional y adecuado, que sea exacto, con lo que pueda demostrar la asistencia o inasistencia del trabajador a sus labores. Las causas de rescisión de la relación de trabajo son las establecidas en los Artículos 46, 47, 433 y 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Con respecto al aviso que tiene la obligación de dar el patrón al trabajador o a la Junta cuando despide a un trabajador la jurisprudencia de la Corte tiene establecido con claridad y precisión que conforme al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan, para que no se modifiquen las causas del despido, dejándolo en estado de indefensión, pues sólo existe una audiencia con tres etapas y de no conocer el trabajador los hechos de la causa rescisoria, con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las pruebas adecuadas para demostrar su acción. En cuanto a la notificación de dicho aviso por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador se niega a reci -

birlo, se tiene establecido en estos casos, para que tenga efecto en todos sus aspectos; en el caso de que la Junta no realice la notificación al trabajador, el patrón cumple con la obligación que le impone el Artículo 47 de la Ley de Legislación Laboral, tal omisión no es imputable al patrón.

La fracción VII del citado Artículo 784 establece controversia sobre el contrato de trabajo, es decir que las condiciones de trabajo; las que se encuentran enumeradas en el Artículo 25 de nuestra Ley del Trabajo. Para poder llevar un control sobre estas condiciones es necesario que el patrón tenga elaborado un contrato individual de trabajo con el nombre del trabajador, la especificación de que el trabajo es por obra determinada o tiempo determinado; el servicio que deba prestarse y el lugar; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; descansos; vacaciones y demás condiciones que convengan al patrón y al trabajador. Así les será más fácil probar su dicho con tal documento.

El artículo que hemos venido comentando, si bien es cierto que es una clara innovación al principio tradicional de que "quien afirma está obligado a probar", en algunos casos la carga procesal no recae en el patrón, esto es: si el patrón niega la relación de trabajo; cuando además de negar el despido ofrece el trabajo de buena fe; en las hipótesis de que

el trabajador rescinda su contrato imputando las causas del patrón; lo que será analizado en forma posterior.

La fracción VII del Artículo 784, alude al contrato de trabajo.

Con antelación se hizo referencia de que al hablar del contrato de trabajo consecuentemente se habla de las condiciones del mismo, ya que el contrato de trabajo es todo lo que comprende esta relación, desde su origen hasta el desarrollo posterior. Y sólo cabe aclarar que cuando son condiciones normales de trabajo le tocará la carga de la prueba a la parte patronal y únicamente en condiciones especiales de trabajo, la prueba será a cargo del trabajador.

Este criterio es visible en la ejecutoria dictada por el -- Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito que ha establecido: "CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL ACTOR. Al trabajador que afirma -- que desempeña su trabajo en condiciones especiales y, por ende, merece un sobresueldo, le corresponde la fatiga procesal de demostrar el extremo de su dicho, puesto que la controversia no es sobre las condiciones generales del trabajador, sino sobre situaciones particulares y especiales que el actor alega influyen en el desempeño de su labor".D.T. - 33/89. Pedro Méndez Carrillo y Coags. 11 de Mayo de 1989. -

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1989.

Esta situación es más bien una regla de prueba, en la que le toca probar al trabajador el salario pretendido.

Por lo que se refiere a la duración de la jornada de labores, considerada en la fracción VIII, la Suprema Corte de Justicia de la Nación; de 1931 a 1970 sostuvo que las horas extras deberán ser probadas por el trabajador; este criterio aparece en la jurisprudencia 116, Compilación 1917-1975, Pág. 121, que a la letra dice "HORAS EXTRAS.-Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuándo concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no losione intereses, y cuando ello no ocurre, ha de absolverse por falta de base para precisarlas".

Este criterio impedía a los trabajadores obtener el pago de tiempo extraordinario si el patrón no aceptaba pagarlo por su propia voluntad. Sin embargo, en 1980 con las reformas

procesales la Corte integró de 1982 a 1984 un criterio nuevo acerca de las horas extras, que versa: "HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS.-La tesis jurisprudencial número 116 publicada en la página 121 del Apéndice de jurisprudencia de 1917-1975, que, en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las reformas procesales de 1980, pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria; pero no surte efecto alguno tratándose de juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya vigencia data del 1° de mayo del citado año, pues su Artículo 784, establece "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlas, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador", y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre... fracción VIII. "La duración de la jornada de trabajo", y por ende, si el patrón no demuestra que sólo se trabajó la

jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame". Apéndice 1917-1985. Sa. Parte. 4a. Sala. Tesis 126. Pág. 111.

La parte negativa de dicho criterio es que si el patrón no tiene como acreditar la duración de la jornada de labores efectiva, no la que se precisa en el contrato; será condenado a pagar cantidades exageradas, lo que en algunos casos se aprecia.

6.2. CUANDO EL PATRON OFRECE EL TRABAJO AL TRABAJADOR EN LOS MISMOS TERMINOS Y CONDICIONES (OPRECIMIENTO DE BUENA FE).

Un conflicto obrero-patronal se manifiesta con motivo de la relación laboral que exista; se trata de una relación laboral ya constituida, en la que surgen inconformidades con dicha relación, ya sea por parte del trabajador o bien del patrón.

Dentro de nuestro régimen de derecho, los constituyentes han previsto la ayuda para solucionar este tipo de conflictos y así podemos decir que el Artículo 123 Constitucional, exige contemplar con cuidado aquellas formas de solución a los conflictos laborales, ya que puede significar una afec-

tación de derechos protegidos. Y en una forma más concreta nuestra Ley Federal del Trabajo en su Artículo 604, establece que será competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten.

A pesar de existir otros medios de solución a estos conflictos laborales, en la mayoría de los casos se prefiere la solución mediante juicio.

En nuestra Ley Laboral se encuentran reguladas las relaciones obrero-patronales, así como los procedimientos que se deben llevar a cabo para resolver tales conflictos.

En especial el Artículo 784 de nuestra legislación laboral, establece, como ya lo analizamos en el inciso anterior de este capítulo, la carga de la prueba para el patrón, es decir, en qué situaciones le corresponde probar.

Aún así, lo que consagra este artículo, no es en la práctica una mayor facilidad de probar su dicho el trabajador, -- puesto que con el principio de la reversión de la carga de la prueba, con mucha facilidad al patrón se exime de probar algunas cuestiones y se revierte la carga de la prueba al trabajador.

Algunos supuestos, como lo veremos a continuación, se encuentran fuera de lo establecido en el Artículo 784 de nuestra citada Ley Laboral, o bien, de otra forma podríamos decir que el citado artículo es una excepción al principio tradicional de la carga de la prueba y debería contemplar otras hipótesis como son las propuestas en este inciso y los siguientes.

Tratándose en forma particular de la hipótesis en que el patrón ofrece el trabajo al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando; podemos decir que tal ofrecimiento es de "buena fe", por parte del patrón, lo que trae como consecuencia la reversión de la carga probatoria hacia el trabajador.

En realidad el patrón ha establecido una fórmula tradicional, negar el despido y ofrecer la reinstalación de "buena fe".

En forma breve haremos referencia a la historia de la carga probatoria.

En un principio la Suprema Corte de Justicia de la Nación, rechazó uniformemente la doctrina que pretendía obligar a los trabajadores a la carga de probar la existencia de la relación de trabajo, del hecho del despido o de la inexis -

tencia, o bien, la causa justificativa. Respecto de esta última se afirmó que la prueba era imposible y que la justificación del despido era una excepción que debía probar quien la alegara, pero más tarde inspirada en esa idea, se tuvo "que en los casos de despido, correspondía al trabajador probar la inexistencia de la relación de trabajo y el hecho del despido y al patrono la causa justificada que tuvo para acordar la rescisión de la relación de trabajo". - Ejecutoria 18-I-1935. TOCA 2472/25. Así la carga de la prueba le correspondía al trabajador.

Más tarde la 4a. Sala analizó la jurisprudencia anterior, y llegó a la conclusión de que era demasiado formal, ya que probar el despido es difícil, pues generalmente ocurre en ausencia de testigos o bien en presencia de personal de confianza del empresario, y el patrón se limita a negar el hecho del despido.

Esta fórmula presidió por mucho tiempo y la actitud del patrón ante la carga de la prueba era negar el despido y en demostración de "buena fe", ofrecía el trabajo.

Lo cierto es que cuando el patrón niega el hecho del despido y se opone a que el trabajador regrese a su empleo, crea en favor del obrero la presunción de ser cierto el despido, por lo que siempre niega el patrón haber despedido al traba

jador, para que sea él mismo quien debe probarlo.

La Jurisprudencia de la Corte fue cambiando sus ideas sobre la carga de la prueba. Y así aparecieron las reglas fundadas en criterios jurisprudenciales que venían variando paulatinamente las tradiciones civilistas del proceso, pero a favor del patrón.

Así apareció en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1965. 5a. Parte. Pág. 64, que dice: "cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponderá a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrono quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones".

Si el patrón niega la disolución de la relación de trabajo y ofrece el trabajo, según la Corte con el criterio anterior, sin importar las condiciones del ofrecimiento, el patrón no tiene por qué probar el despido ni su justificación y así en vez de ser él quien tenga la carga de la prueba, la tiene el trabajador, revirtiéndose la carga de la prueba.

Posteriormente la Jurisprudencia tomó otro camino en benefi-

cio del trabajador, al establecer que la oferta del empleo, la que se hace en todos los juicios por parte del patrón - para evitar la prueba de las causas del despido, no se tendría hecho de buena fe, si no se hace en los mismos términos y condiciones en que el actor venía laborando.

Así en la compilación de 1917-1985, Jurisprudencia 84, podemos ver: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIERTIENDOSE LA ANTIGUEDAD, NO IMPLICA MALA FE.-Existe mala fe del patrón, cuando en dicho ofrecimiento modifica, en perjuicio del trabajador las condiciones en que lo venía desempeñando; esto es, que pretende que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor, en suma, que pretende la implantación de nuevas condiciones de trabajo; pero tal mala fe no existe cuando el patrón controvierta la antigüedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye una modificación del contrato de trabajo que altere el mismo".

Con este criterio, la Corte ha propuesto que solo cuando el patrón ofrezca el trabajo en los mismos términos y no con otro salario diverso, o categoría más inferior al que tenía el trabajador, ni tampoco con un horario más largo al anterior, se tendrá por un ofrecimiento de buena fe y así el pg

trón queda exento de probar el despido y el que tiene que probarlo, si insistiere en que fue despedido es el trabajador.

Este criterio no es más que la repetición del principio de que "quien afirma está obligado a probar", ya que en la situación que se trata, el patrón niega el despido y con ello ya no tiene que probarlo, la única variante es que el patrón debe ofrecer el trabajo en las mismas condiciones en que venía desempeñándolo el trabajador, ya que si no es así, entonces el patrón actúa de mala fe, y el es quien debe probar el despido y sus causas.

Cuando el patrón niega el despido y ofrece de buena fe el trabajo, alega implícitamente, por parte del trabajador, -- siendo este un hecho positivo, es decir al arguir el patrón un abandono de trabajo por parte del trabajador, está afirmando un hecho, el cual también está obligado a probar y no debería de revertir la carga probatoria. Lo que en la práctica no es así, puesto que con el ofrecimiento, considerado de buena fe, se revierte la carga probatoria, fundamentando esto en que en 1980 con las reformas a la fecha, ya no se sigue estrictamente el principio tradicional de la carga probatoria.

Con el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia,

se deja en estado de indefensión al trabajador, puesto que en la práctica, después de haber reinstalado al trabajador, el patrón en muchas ocasiones, casi en todas; nuevamente lo despide.

Algunos criterios jurisprudenciales respecto al tema en -- cuestión son los siguientes: "DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA.-En los conflictos originados por el despido - de un trabajador, toca a este probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque causa justificada de rescisión del - contrato de trabajo". Apéndice 1917-1985. 5a. Parte. 4a. Sa la. Tesis 76. Pág. 71.

"DESPIDO INJUSTIFICADO.-Basta con que el patrón impida, - por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehuse a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con ese procedimiento priva al trabajador - del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el -- asalariado sea despedido materialmente. Apéndice 1917-1985. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 80. Págs. 73 y 74.

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y CRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVER -

SION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.-El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por 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". Apéndice 1917-1985. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 85. Pág. 77.

Otro criterio que vale la pena mencionar, es aquél que establece que si existe por parte del patrón un ofrecimiento de trabajo hacia el trabajador y éste regresa a laborar por necesidad, pero en tal ofrecimiento se controvierte el salario, no se debe entender de buena fe ese ofrecimiento y el patrón deberá probar el salario. "ACEPTACION DEL TRABAJO -- OFRECIDO POR EL PATRON. CARGA DE LA PRUEBA.-La aceptación del trabajo ofrecido por el demandado, por necesidad del actor, no implica reconocimiento de que el patrón lo ofreció de buena fe, si existe controversia respecto del salario; pues aun así, a pesar de la reposición en las labores, corresponde al patrón la carga de la prueba para acreditar el verdadero salario devengado". Informe 1981. 3a. Parte. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Tesis 3. Pág. 252.

6.3. CUANDO EL PATRON NIEGA LA RELACION LABORAL.

Como ya quedó establecido con anterioridad, la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo donde quiera que existe el trabajo humano subordinado; lo cual en términos generales es la relación de trabajo.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea por la prestación de un trabajo y se disuelve al cesar la prestación, lo que puede ocurrir porque el patrono despida al trabajador, o porque éste se separe alegando una causa justificada.

Siendo así, por cualquiera de las hipótesis antes mencionadas, el trabajador puede inconformarse y exigir bien su reinstalación o el pago de indemnización; y es en el juicio donde el patrón debe alegar y probar la causa que tuvo para despedir al trabajador o la ausencia del motivo aducido para la separación del trabajo, o bien negar la relación laboral.

Es necesario mencionar lo que nuestra Ley Federal del Trabajo señala como relación laboral. Artículo 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".

Además nuestra ley también consagra en favor del trabajador una presunción de la existencia de la relación laboral, en su Artículo 21; con lo que el patrón tiene a su cargo la carga de la prueba, de la inexistencia de dicha relación de trabajo.

Por otra parte también señala nuestra Ley que si no existe un contrato escrito que contenga esa relación laboral, es una falta de formalidad que debe imputarse al patrón; tocando a este último probar que en realidad no existe relación de trabajo en las condiciones que señala el trabajador.

En la práctica, se da la inversión de la carga de la prueba; aunque si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo establece la carga de la prueba al patrón cuando niegue la existencia de la relación de trabajo; la Suprema Corte en jurisprudencia visible al Apéndice 1917-1985. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 85. Pág. 77, ha sostenido que al trabajador le corresponde probar la existencia del contrato de trabajo cuando el patrón niegue la relación de trabajo.

Al negar el patrón el despido, el trabajador es el que afirma un hecho, por lo que a este último le corresponde la carga de la prueba; pero no siempre el que hace valer un hecho negativo debe estar exento de prueba, porque cuando apoya su pretensión en hecho negativo; si existe la carga de la

prueba respecto de ello.

La reversión de la carga de la prueba se produce en este caso, de la siguiente forma, la Ley Federal del Trabajo establece la presunción de la relación laboral en favor del trabajador, con lo que corresponde probar a la parte patronal que no existió dicha relación pero al negar el hecho, se invierte la carga de la prueba hacia el trabajador, puesto que éste es el que afirma tal situación.

Este supuesto debería estar contemplado en nuestro Artículo 784, puesto que cuando el trabajador se ve ante la negativa de la existencia de la relación de trabajo por parte del patrón, cuando es un contrato consensual tiene dificultad de probar tal existencia.

El criterio jurisprudencial está basado en el principio procesal tradicional que sustenta "el que afirma está obligado a probar".

En la hipótesis en cuestión debemos también mencionar que en caso de que el patrón aduzca una relación diversa a la de trabajo, en consecuencia deberá probarla, puesto que al no ser relación laboral, sólo encuadra en una prestación de servicios o bien en servicios profesionales prestados, ya que como requisito esencial para que se considere relación

laboral y no prestación de servicios es que exista subordinación. Y así de todas formas se sigue la regla impuesta por años; "el que afirma tiene que probar".

Considero que es necesario referirnos a la jurisprudencia de la 4a. Sala, que al respecto establece: "SUBORDINACION, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el Artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo". Apéndice 1917-1985. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 298. Pág. 267.

"RELACION LABORAL, CASO DE INEXISTENCIA DE LA. TRATANDOSE DE PROFESIONISTAS.-La sola circunstancia de que un profesio

nista preste servicios a una empresa y reciba una remuneración, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo contractual es necesaria la subordinación jurídica, "dirección y dependencia", que es la que lo distingue de otro tipo de contratos. consecuentemente, los profesionistas que desarrollan una actividad, para la cual tienen un mandato de la empresa, y que reciben honorarios y viáticos por cada asunto que atienden no son trabajadores". Apéndice 1917-1985, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 222, pág. 206.

6.4 CUANDO EL TRABAJADOR RESCINDE SU CONTRATO
IMPUTANDO CAUSAS AL PATRON, PIDIENDO - -
INDEMNIZACION (ACCION RESCISORIA).

El artículo 46 de nuestra Ley Federal del Trabajo faculta al trabajador así como al patrón de rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Así el artículo 51 del mismo ordenamiento señala cuáles son esas causas imputables al patrón: en sus 9 fracciones indica que son: engañarlo el patrón respecto a las condiciones de trabajo, incurrir el mismo en faltas de probidad u honradez, violencia, malos tratos, reducir el salario pacta

do, pagar en fecha posterior a la acordada, no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad, además de las otras causas análogas de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que se refiere al trabajo.

Además el Artículo 52 le concede el derecho al trabajador - a que sea indemnizado por el patrón, al rescindir su contrato por las causas antes invocadas.

La primera jurisprudencia que se dictó en relación a este tema, se basó en el principio procesal tradicional sobre la carga de la prueba.

La Suprema Corte argumentaba que el trabajador debía probar los hechos imputados al patrón, en virtud de los cuales se separaba del trabajo, él era quien afirmaba tales hechos.

Cuando el trabajador rescinde su contrato imputando las causas al patrón y reclama una indemnización, debe probar que efectivamente existen las causas que alega.

Esta hipótesis también se encuentra sustentada en el principio tradicional de las cargas probatorias. Aun cuando el Artículo 784 establece en su fracción IV "causas de rescisión de la relación de trabajo". La Corte ha determinado que la carga probatoria debe recaer en la parte obrera, -

puesto que es la que afirma un hecho positivo.

6.5. TRATANDOSE DE CHOFERES, EL TRABAJADOR
RECLAMA "HORAS EXTRAS" POR CAUSAS - -
IMPUTABLES A LA UNIDAD QUE MANEJA.

Los trabajadores de autotransportes, que se desempeñan como choferes, se encuentran regidos por el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que establece las normas sobre trabajos especiales.

Dado que la naturaleza peculiar de los servicios prestados no es igual a lo que se presta en condiciones normales se ha clasificado como un trabajo especial.

Cabe hacer una remembranza a la historia respecto de cómo se ha regulado este trabajo hasta la fecha.

En un principio se le regulaba como "contrato de arrendamiento". Se pensaba que el vehículo tenía categoría de un bien mueble, y por lo tanto, sólo podría ser regulado como un arrendamiento, ya que el chofer se obligaba a pagar una renta diaria a cambio de un derecho, de usar el vehículo durante determinado número de horas.

La Corte sostuvo una jurisprudencia al respecto, por mucho.

tiempo; este criterio se encuadra especialmente sobre los choferes de un vehículo de servicio público de transporte, y versa de la siguiente forma: "si el chofer de un automóvil de alquiler usa el vehículo libremente durante cierto número de horas cada día en el servicio público de transporte de pasajeros, a cambio de una renta convenida con el dueño, quedando a favor de aquél las utilidades obtenidas al prestar el servicio, las relaciones existentes entre las partes, con tal motivo no pueden considerarse de trabajo sino de arrendamiento, toda vez que para que existiera contrato de trabajo sería preciso que el chofer prestara sus servicios al dueño bajo la dirección y dependencia de éste, ya que, por lo contrario, es el chofer quien paga por el uso del vehículo". Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1965, 5a. Parte. Pág. 60.

Más tarde en la Ley Federal del Trabajo, se le dió el carácter de "relación de trabajo". Aduciendo que no podía ser un contrato de arrendamiento, puesto que en tal relación si existe la subordinación que se manifiesta en la prestación de un servicio público dentro de un horario fijo y de conformidad con las normas del Reglamento de Tránsito y las instrucciones complementarias del patrón.

Por tal motivo, en nuestra legislación laboral se regula en un capítulo el trabajo de autotransporte, dentro del Título

de "Trabajos Especiales".

En este trabajo, los choferes no pueden reclamar el concepto de "horas extras" porque no tienen un horario fijo, sino que al recorrer un número determinado de kilómetros o bien, al efectuar un viaje, no se puede precisar con exactitud el tiempo en que efectúen lo anterior, ya que existen imprevistos y contingencias durante el recorrido o el viaje, así como percances y esto hace que demoren más de lo previsto al efectuar su trabajo.

Por tanto cuando se contrata a un trabajador, el salario se pacta por día, por viaje o por kilometraje y no por una jornada de "horas exactamente establecidas".

Si un chofer reclama una prolongación de horas de trabajo al patrón, traducidas como "horas extras"; lo más factible es que no se le paguen las mismas, puesto que por tratarse de un trabajo especial; al haberse contratado se pactó un salario determinado.

Cuando el chofer reclama una prolongación de tiempo de trabajo, al patrón, traducidas en "horas extras"; aduciendo que fue por causas imputables a este último, ya que la unidad se descompuso por el mal mantenimiento proporcionado por el mismo patrón y como consecuencia tuvo que demorar y reali-

zarlo en el doble de tiempo normal; si el patrón se niega a pagar más del salario convenido, le corresponde al trabajador probar que efectivamente las causas son justificadas e imputables al patrón.

La postura sustentada con anterioridad, establece que no es admisible la reclamación de tiempo extraordinario ya que no se fija una jornada determinada en este tipo de trabajos.

Por otra parte, ahora se ha eximido al trabajador de la carga de probar las horas extraordinarias laboradas, con base en el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el patrón deberá probar acerca de las controversias sobre: "...VIII.-Duración de la jornada de trabajo".

Anteriormente la Corte imputó la carga de la prueba al trabajador, debiendo probar además, de qué momento a qué momento las laboró, lo cual era muy difícil de comprobar y casi nunca se conseguía.

En la hipótesis que se comenta, no es muy correcto decir que se reclaman "horas extras", puesto que para que estas puedan existir debe tener el chofer una jornada de labores establecida en forma precisa y exacta, lo que no ocurre. Por lo que solamente se puede reclamar un exceso de tiempo, del que se realice un viaje en condiciones normales, es decir -

en el tiempo en que se tardaría de realizar el viaje al encontrarse en buenas condiciones la unidad.

La reclamación que haga el chofer respecto del tiempo que exceda al tiempo en que se realizaría un viaje o recorrido en forma normal, (en las condiciones ya mencionadas), por culpa del patrón, debe analizarse con sumo cuidado y no relevar al patrón de probar que no existió tal exceso de tiempo; ya que si el trabajador argumenta que la contingencia se debió a que falló el vehículo que manejaba, debería ser el patrón quien probara que la unidad se encontraba en perfectas condiciones; de lo contrario el salario recibido por el chofer a cambio de su trabajo no será justo y equitativo.

No debemos perder de vista lo que menciona el Artículo 263 de nuestra legislación laboral al decir: "Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: ...II.-Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general. IV.- Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos".

Actualmente la mayoría de vehículos ya cuentan con un sistema más moderno que registra el kilometraje recorrido y lo -

deja grabado; lo que puede servir para hacer constar que efectivamente si se descompuso la unidad por estar en mal estado.

No debe olvidarse que es un trabajo especial, pero tampoco debe recaer la carga de la prueba en el trabajador, si es culpa del patrón la demora de viaje o recorrido.

6.6. CUANDO EL PATRON NIEGA EL DESPIDO PERO
ALEGA ABANDONO DE TRABAJO POR PARTE -
DEL TRABAJADOR.

En los primeros incisos de este capítulo, se abordó el tema de la negociación del despido, por el patrón; quedando claro que cuando el patrón niega el despido y se opone al hecho de que el trabajador regrese a su empleo, se crea en favor de éste último la presunción de ser cierto el despido y la carga de la prueba recae sobre el patrón.

Por tal motivo siempre el patrón procura negar el despido para que así la carga procesal recaiga sobre el trabajador.

En la hipótesis en que el patrón niega el despido, pero alega que existió abandono por parte del trabajador, le corresponde probar al patrón que el trabajador abandonó el empleo.

Lo anterior tiene su fundamentación en el principio de que quien afirma un hecho debe probarlo.

Es importante hacer notar que no basta que el patrón niegue el despido y en una forma implícita se entienda que alga abandono por parte del trabajador, sino que más bien, ese abandono debe ser manifestado expresamente por el patrón, o bien establecido como una excepción.

La Suprema Corte en una forma precisa ha establecido lo anterior al sustentar el siguiente criterio: "DESPIDO, NEGATIVA DEL. EXCEPCION DE ABANDONO. CARGA DE LA PRUEBA. -Si un trabajador demanda indemnización o reinstalación por considerar haber sido despedido injustificadamente y el patrón opone como única excepción y defensa que fué aquél quien abandonó el trabajo, corresponde al demandado probar la excepción". Apéndice 1917-1985. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 83. Págs. 75 y 76.

Aunque la consecuencia sea una excepción del patrón, al sostener un abandono de trabajo por parte del trabajador.

La Jurisprudencia ha resuelto la inversión de la carga de la prueba, esto es, que si por la negativa del despido, por parte del patrón le corresponde probar al trabajador.

Es correcto que se invierta tal carga cuando el patrón opo-

ne la excepción de abandono de trabajo; ya que aunque esta excepción se opone para destruir la acción de la contraparte, no deja de ser una afirmación de un hecho que tiene que ser comprobado.

La Jurisprudencia sustentada a este respecto es la siguiente: "DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.-En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoca como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo". Apéndice 1917-1985. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 76. Pág. 71.

Otra jurisprudencia que cabe mencionar, es la que establece cómo deben ser las excepciones en materia de trabajo y está relacionada con esta tesis con la antes señalada: "Al contestar la demanda, los interesados están obligados a precisar los hechos en que fundan sus excepciones, pues la sola mención de preceptos legales priva a su contraparte del derecho de destruir aquéllos, colocándola en un estado de indefensión".

Las cargas de la prueba son específicas y la posición que

adopta la legislación laboral es aquella que se rige por el principio tradicional "el que afirma está obligado a probar". Existe a dicho principio una excepción que está plasmada en el Artículo 784 de nuestra Ley Laboral; esto tiene su apoyo en que el patrón cuenta con más oportunidades para probar, ya que tiene la facilidad de aportar documentos importantes para el esclarecimiento de la verdad.

Desafortunadamente las hipótesis contempladas en este capítulo en donde corresponde probar al trabajador, no están encuadradas en el Artículo 784, lo que trae como consecuencia la desigualdad procesal de las partes.

Creo yo que las hipótesis analizadas en este capítulo deberían ser tomadas en cuenta, si se piensa algún día reformar la legislación laboral y especialmente el Artículo 784 y agregarlas a tal artículo.

Si bien es cierto que existiría cierto peligro, pues los trabajadores podrían señalar y reclamar peticiones imposibles; pero la defensa del patrón es muy fuerte, ya que tiene a su favor todos los elementos para aportar como prueba, listas de raya; recibos, contratos, etc., que le permiten a la Junta fijar en su carácter de juzgador, lo que crea es la verdad.

CONCLUSIONES

El Derecho Procesal del Trabajo es un tema muy interesante, en este trabajo se abordaron diversos aspectos, como lo son:

- 1.-El análisis de algunos conceptos empleados con mucha frecuencia en esta materia; deduciendo de ello que existe disconformidad entre los tratadistas, ya que cada uno pone de manifiesto diferentes elementos en cada definición, siendo imposible llegar a establecer definiciones homogéneas, por lo que de un concepto se pueden encontrar muchas definiciones con elementos diferentes; tratándose de contemplar las definiciones más completas.
- 2.-De la investigación histórica realizada en el presente trabajo, se deduce que la institución de la prueba ha sufrido una larga transformación; ocurriendo lo mismo en el caso de los tribunales de trabajo, ya que en rigor cuestiones que hoy calificamos de laborales, fueron objeto de conocimiento por parte de tribunales del orden común e inclusive penales.

- 3.- En el recorrido de la prueba por el tiempo, se puede observar que actualmente la Ley Federal del Trabajo la regula de una forma más clara y específica que en nuestras legislaciones anteriores.

El nuevo régimen probatorio rompe con el principio anterior de que el que afirma está obligado a probar y esto lo encontramos establecido de una forma muy palpable en el Artículo 784 de la citada ley.

La Junta por su parte puede ordenar citando a las partes, el exámen de documentos, objetos y lugares, además de practicar las diligencias que juzgue convenientes.

Como sabemos existen principios que rigen en el derecho procesal, los cuales se le atribuyen al proceso laboral, siendo regido en todo momento por el principio inquisitivo, con la salvedad de que el principio dispositivo rige solo para iniciar la instancia o jurisdicción laboral.

También podemos afirmar que es facultad discrecional del juzgador ordenar "diligencias para mejor proveer", no siendo obligatorio para el juzgador ordenarlas.

- 4.- Al hacer referencia a las distintas clasificaciones de las pruebas podemos concluir que ninguna clasificación es exac

ta, puesto que cada tratadista cataloga las pruebas según su propio criterio.

- 5.- Los medios probatorios en nuestro proceso son importantes, cada uno en su propia naturaleza. La prueba es un elemento substancial para el proceso, ya que la condición fundamental para que la sentencia estime fundada la demanda es precisamente la prueba.

Como los medios de prueba son muy extensos, se hizo una somera referencia de cada uno de ellos, tratando de abarcar los puntos más importantes de cada uno.

Tratándose de el sistema que adopta la prueba en nuestro derecho procesal laboral, podemos reiterar que se refiere al sistema mixto y no al de la prueba libre; ya que el legislador indica al juzgador cómo debe conducirse en algunos aspectos sobre las pruebas.

- 6.- Al referirnos al Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, podemos decir que con las reformas de 1980, el legislador pretendió dejar atrás en gran medida las fórmulas que sustentaban la carga de la prueba en función de la actividad procesal de las partes, imputando la carga de la prueba a la parte patronal.

Debemos agregar que el citado Artículo es una innovación procesal, la cual se constituyó por el legislador, con la finalidad de garantizar una igualdad en el proceso; pero en realidad la carga de la prueba debería recaer en la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad, lo que no siempre resulta en la práctica.

No obstante de que esta innovación procesal no logra una igualdad entre las partes en el proceso, mejora en gran manera la condición de los trabajadores dentro del juicio.

Por otro lado, algunas hipótesis no se contemplan en lo establecido por el Artículo 784 de nuestra legislación laboral, ya que al operarse el principio de revertir la carga probatoria, tales supuestos quedan fuera y consecuentemente se exime al patrón de aportar las probanzas, imputando nuevamente la carga al trabajador; lo que da un giro al proceso y deja en un plano de desigualdad procesal al trabajador frente al patrón.

Con lo antes referido, podemos afirmar que el Artículo 784 de la legislación laboral, es una excepción al principio tradicional de que "el que afirma está obligado a probar"; y todos los supuestos que no esten contemplados en tal pre

cepto laboral, se regirán por el principio tradicional, ayudados un tanto por la reversion de la carga procesal.

Si se iniciaran reformas a nuestra legislación laboral y -- se tomaran en cuenta los supuestos que tratamos en el último capítulo del presente trabajo, se lograría una mayor -- igualdad procesal de las partes.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- CAVAZOS FLORES, JBaltazar,
Lecciones de Derecho Laboral
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1989

- 2.- CAVAZOS FLORES, Baltazar,
El Derecho de Trabajo en la
teoría y en la práctica
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1987.

- 3.- DAVALOS MORALES José,
Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1985.

- 4.- DE LA CUEVA, Mario,
El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo, T. I.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1985.

- 5.- DE LA CUEVA, Mario
El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo, T.II
Editorial Porrúa, S.A.
México 1985.

- 6.- GUERRERO, Equerío,
Manuel del Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1986.

- 7.- GOMEZ, GOTTSCHALK y BERMUDEZ,
Curso de Derecho del Trabajo II.
Editorial Pac.
México, 1986.
- 8.- MUNOZ, Ramón Roberto
Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1978.

LIBROS ESPECIALIZADOS

- 9.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel
Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Trillas, S.A.
México, 1988.
- 10.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.
La Carga de la Prueba en el
Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1987.
- 11.- CLINEN BELIRAN, Juan B.
Elementos de Derecho Procesal
del Trabajo.
Editorial Esfinge, S.A. de C.V.
México, 1989.
- 12.- DE BUEN L., Nestor.
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1986.
- 13.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio.
Las Pruebas en el Derecho
Procesal del Trabajo.
Textos Universitarios, S.A.
México, 1988.

- 14.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio
Las Pruebas en Materia Laboral
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1989.
- 15.- DORANTES TAMAYO, Luis
Elementos de Teoría General
del Proceso
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1985.
- 16.- GOLDSCHMIDT, James
Principios Generales del Proceso
Editorial Obregón y Heredia, S.A.
México, 1983.
- 17.- PEREZ BOTIJA, Eugenio
La Carga de la Prueba en Materia
de Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1988.
- 18.- PORRAS LOPEZ, Armando
Derecho Procesal del Trabajo
Editorial, Porrúa, S.A.
México, 1983.
- 19.- RAMIREZ FONSECA, Francisco
La Prueba en el Procedimiento Laboral
Editorial Pac.
México, 1988.
- 20.- ROSS GAMEZ, Francisco
Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Cardenas y Editor S.A.
México, 1986.
- 21.- TAPIA ARANDA, Enrique
Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Velux, S.A.
México, 1989.

- 22.- TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDANA, Hugo Italo.
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Trillas.
México, 1989.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto.
Derecho Procesal del Trabajo T.IV
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1985.
- 24.- TRUEBA URBINA, Alberto.
Tratado Teórico Práctico de
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1984.

LEGISLACION

- 25.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS.
Editorial Fernández Editores
México, 1990, 9a. Edición.
- 26.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
-Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y
TRUEBA BARRERA, Jorge.
Editorial Porrú, S.A.
México, 1990, 64a. Edición.
- 27.- LEY PROCESAL DEL TRABAJO
-Comentada por ROSS GAMEZ, Francisco.
Editorial Cárdenas y Editor, S.A.
México, 1988.

JURISPRUDENCIA

- 28.- APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.
1917 - 1988. Primera y Segunda Parte del Pleno
de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y
Tribunales Colegiados de Circuito.