



251
24
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LA REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA
EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO.

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MERCEDES GARZA LOPEZ



LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ
ASESOR

MEXICO, D. F.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

El presente estudio fue elaborado en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con el asesoramiento del licenciado ENRIQUE LARIOS DÍAZ.

**A MI PEQUEÑO SAMUEL,
POR SER LA RAZÓN DE MI VIDA
Y MI FELICIDAD.**

**A MI MADRE,
MI ETERNA GRATITUD
POR SU CONFIANZA Y PACIENTE ESPERA.**

**A MIS HERMANOS Y DEMÁS FAMILIARES,
CON CARIÑO SINCERO.**

**A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS,
CON APRECIO.**

**AL LICENCIADO ENRIQUE LARIOS DÍAZ,
POR SU SABIA DIRECCIÓN EN LA ELABORACIÓN
DEL PRESENTE TRABAJO.**

LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

Pag.

1. Derecho Procesal	1
2. Derecho Procesal del Trabajo	7
3. Las partes en el proceso laboral	15
4. La demanda (La contestación de la demanda)	24
5. Excepciones	34
6. La prueba	41

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1. Nota histórica	46
2. La Carga de la Prueba en la Ley de 1931	60
3. La Carga de la Prueba en la Ley de 1970	66
4. La Reforma Procesal de 1980	75

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

1. Principios del proceso laboral	91
2. Etapas del proceso laboral	102
A) Conciliación	108
B) Demanda y Excepciones	111
C) Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	117
D) Desahogo de pruebas	125
E) Cierre de la instrucción	127

CAPITULO IV

LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

1. Objeto de la prueba	131
2. Sistemas probatorios	138
3. Medios de prueba	146
4. Pruebas para mejor proveer	150
5. La prueba en contrario	152
6. Pruebas supervenientes	155
7. La carga de la prueba	157
8. La reversión de la carga de la prueba	173

CONCLUSIONES	188
--------------	-----

BIBLIOGRAFÍA

I N T R O D U C C I Ó N

El presente trabajo tiene como objeto, exponer a Ustedes nuestra gran inquietud, en lo que concierne a la carga de la prueba y la reversión de la misma, dentro del procedimiento laboral mexicano, tomando en consideración el objetivo principal de la reforma de 1980, en uno de sus aspectos más benéficos, "la imposición de la carga de la prueba al patrón".

Esta disposición tiene como intención incorporar el aspecto de la carga de la prueba, a la nueva naturaleza social del proceso laboral, para beneficio de la parte más débil, el trabajador, por lo que los autores de dicha reforma, determinan en el artículo 787, que los patrones deberán conservar los documentos de la relación laboral dentro de la empresa, eximiendo así al trabajador de la obligación de probar.

Sin embargo, y lo que en realidad nos lleva al desarrollo de este tema, es la REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA, que opera en casos muy específicos, como lo es, por ejemplo, cuando en alguna demanda por despido, en donde el patrón llega a negar haber despedido al trabajador, en este caso, la carga de la prueba se impone a dicho trabajador, no obstante que tanto la justificación como el abandono del empleo son extremos que correspondería probar al patrón, en virtud de que el trabajador tendría dificultad para probar dicha separación injustificada. Sin embargo, veremos que la nueva doctrina jurisprudencial en beneficio de los trabajadores ha desvirtuado este principio injustamente, al sostener que la carga de la prueba corresponde al trabajador cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo.

Por lo tanto, analizaremos en esta investigación aspectos como la obligación del patrón de conservar los documentos laborales, como y cuando procede la reversión de la carga de la prueba y bajo que aspectos y condiciones se revierte dicha carga probatoria, valiéndonos de los métodos tradicionales del conocimiento como lo son el inductivo y el deductivo, para ir de lo general a lo particular, sin pretender con esto sentar nuevos principios jurídicos, que sólo son atributo de juristas que han llegado a dominar la ciencia del Derecho. Nuestro estudio es una mera inquietud e interés en el proceso laboral y como ya se menciona en la reversión de la carga de la prueba, dentro de ese proceso que requiere desde nuestro muy particular punto de vista, de la atención de los juristas, jueces y legisladores, para que la justicia y la equidad, principios de carácter social que imprimió el constituyente de 1917 y que nunca han dejado de estar presentes, no se pierdan y prevalezcan en las normas del Derecho Laboral.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

I. Derecho Procesal.

En el presente capítulo trataremos de dar algunas definiciones de los conceptos fundamentales que nos ocuparán en este primer tema a tratar, conceptos que nos servirán para darnos una idea general de lo que será el desarrollo del trabajo en comento, por lo que empezaremos de lo más general y conceptuando lo que es un proceso en amplio sentido o en su base fundamental que es el Derecho Procesal Civil.

Empezaremos por mencionar que el proceso es un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas.

Por Proceso Jurisdiccional se entiende lo que llamamos juicios del orden civil, penal, administrativo o laboral, etcétera.

Es de recalcarse la trascendencia social y política que tiene el Derecho Procesal porque mediante el proceso, el Estado cumple la obligación de administrar justicia, sin la cual las sociedades humanas no pueden subsistir ni menos progresar. de su debida administración dependen en parte considerable la vida económica de las naciones, ya que si se permite a los particulares violar impunemente los contratos que han celebrado para producir y distribuir las riquezas, si no se castiga a los delincuentes que cometen delitos tales como el fraude, el robo, la quiebra fraudulenta, etc.. la economía sufriría necesariamente en su desarrollo. hasta el punto de que nos sea imposible calcular los daños que padezca el crédito mercantil si los tribunales no administran pronta y eficaz justicia.

Otra definición que nos da Eduardo Pallares del proceso jurídico es la de “Una serie de actos jurídicos vinculados entre sí por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las Normas legales.”¹

Todo proceso se desenvuelve a través del tiempo, y evoluciona a un fin determinado por virtud del cual los actos en que el proceso consiste, son solidarios los unos de los otros, y los posteriores no pueden existir válidamente sin los anteriores, en los que tienen su base y razón de ser.

Chiovenda señala que: “El proceso civil es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la Ley (aplicación en relación a un bien que se presenta como garantizado por ella), por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria.”²

Carnelutti lo define de diversas maneras. Afirmando algunas veces que “el proceso es el conjunto de todos los actos que se realizan para la solución de un litigio.”³

Señala Eduardo Pallares que la esencia del proceso jurisdiccional “consiste en que mediante él se realiza la actividad jurisdiccional, sea por algún órgano del Estado o también por particulares cuando la ley lo permite como acontece en los juicios arbitrales.”⁴

Tomando en cuenta las anteriores definiciones de proceso es importante saber cuál es la naturaleza jurídica del proceso, existiendo al respecto diversas teorías, entre las que encontramos:

¹ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Décima edición. Porrúa. México. 1983. p6.

² Idem.

³ Ibidem.

⁴ Ibidem.

Teoría Contractual o Privatística. Consiste en afirmar que los derechos y obligaciones que nacen en el juicio, tiene su origen en la litiscontestación por la cual las partes se obligan a continuar el proceso hasta su terminación por acatar la sentencia del juez.

Esta forma de concebir el juicio hacía de él una institución de Derecho Privado en la que sólo estaban interesados, y no como ahora se afirma que predomina en el juicio el interés de la sociedad y del Estado que consiste en la necesidad de administrar justicia.

Teoría de la Relación Jurídica. Consiste en afirmar que el proceso es una sola relación jurídica cuyas características son:

a) Es relación única, lo que da unidad al proceso; b) Es relación de Derecho Público y no como antes se pensaba de Derecho Privado; c) Se establece entre el juez y las partes; d) Es autónoma en dos sentidos: primero porque tiene una ley propia que la rige, (Ejemplo, el Código de Procedimientos Civiles). En segundo lugar porque es independiente, de la relación jurídica substancial materia del juicio; e) Es de tracto sucesivo porque siempre se desenvuelve al través del tiempo; f) De ella derivan auténticos derechos y obligaciones y no meras expectativas o cargas; g) Otra característica, consiste en que por su propia naturaleza es colaborante porque, a pesar de que las partes litigan han de someterse a ciertas reglas y principios en su lucha; h) Es tripartita porque se constituye entre tres sujetos distintos: el órgano jurisdiccional y los litigantes.

La principal objeción que se puede hacer a esta doctrina, es la que ha formulado Carnelutti y consiste en que en el proceso no haya una sola relación jurídica sino que, a medida que se desenvuelve, van naciendo y extinguiéndose múltiples y variadas relaciones.

Teoría de la Situación Jurídica. Consiste en subrayar las diferencias que existen entre la situación y la relación jurídica, y afirmar que el proceso pertenece a la categoría de las situaciones y no a la de las relaciones. Estas diferencias son: a) La relación es estática mientras que la situación es dinámica, una permanece igual al través del tiempo, mientras que la otra se modifica y se transforma a medida que transcurre; b) En la relación jurídica la prueba de la misma no es esencial, sucediendo lo contrario en la situación; c) De la relación emanan auténticos derechos subjetivos y las obligaciones correlativas. No sucede así en la situación que sólo produce expectativas, cargas y facultades.

La crítica a esta doctrina lleva al siguiente resultado: Es verdad que el proceso por su misma esencia es dinámico ya que no sólo es de tracto sucesivo, sino que además va cambiando a medida que evoluciona. También en el proceso es muy importante la cuestión de la prueba, aunque no siempre es necesaria como sucede cuando la cuestión litigiosa es de mero derecho.

Doctrina de la Institución Jurídica. Del español Jaime Guasp consistente en sostener que el proceso es una institución y su finalidad radica en administrar la cumplida justicia a los litigantes que acuden a los tribunales en demanda de ella.

El Derecho Procesal Civil como toda ciencia es un conjunto de verdades debidamente ordenadas y sistematizadas, cuyo objeto específico es el proceso jurisdiccional.

Esta ciencia encuentra su fundamento jurídico en los artículos 14 y 17 constitucional y el Código de Procedimientos Civiles que es considerado como ley orgánica de dichos artículos, ya que las normas procesales tienen como finalidad establecer los medios para hacer efectivas las garantías que otorgan esos procesos, ya

que mediante el juicio que dichas leyes regulan, los particulares obtienen justicia y no son privados de sus posesiones, propiedades y derechos, sino con los requisitos previamente establecidos y a través de una sentencia que sea conforme a la letra de la ley, a su interpretación jurídica o a los principios generales del derecho, ya que el proceso jurisdiccional se ha establecido para ser efectivos los derechos subjetivos que dimanen de las leyes civiles y en general del Derecho Sustantivo.

Dando otro concepto del Derecho Procesal Civil, como objetivo, podemos decir que es el conjunto de normas jurídicas escritas o consuetudinarias, que regulan la iniciación, tramitación y terminación del proceso jurisdiccional.

Algunas notas que caracterizan al Derecho Procesal Civil es que forma parte del Derecho Público, porque mediante él se regula una función pública, encomendada al Poder Judicial, tan importante como es la de administrar justicia para obtener como fin próximo la terminación de los litigios y como fin remoto la paz social. Nada importa que el Derecho Procesal tenga lugar entre particulares que litigan, porque salvo el caso del juicio arbitral, siempre aparece como uno de los sujetos importantes y esenciales del proceso el órgano jurisdiccional, cuya misión es la de impartir justicia para evitar que los particulares lo hagan por su propia mano.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

En la práctica judicial se habla de juicios como sinónimo de procesos, sin embargo, la palabra juicio en el antiguo derecho español equivalía a sentencia. Posteriormente en ese mismo derecho, al juicio (sentencia) se opuso el pleito, y finalmente se identificó al pleito con el juicio.

La palabra proceso equivale a dinamismo, por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etcétera. Para aplicar esta palabra al ámbito judicial, proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tenientes a la obtención de una resolución vinculativa.

Para poder establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinadas condiciones que la hagan posible; dichas condiciones se denominan presupuestos procesales y son los siguientes:

- a) La existencia de un órgano jurisdiccional.
- b) La existencia de puntos con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.
- c) La petición que una de las partes haga al juzgador, pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.
- d) Finalmente, se requiere que esta petición aceptada por el Juez, se haga saber a la parte contraria, mediante un acto formal: el emplazamiento.

Nos expresa Calamandrei que "el proceso es la serie de actos que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la procedencia jurisdiccional."³

Por otro lado Gausp manifiesta al respecto que "el proceso es una serie de sucesiones de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello."⁴

El significado de proceso es "avanzar".

³ PALLARES, Eduardo, Op. Cit. p. 98.

⁴ Idem.

La Doctrina Procesal Contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como relación o como situación es principio o idea jurídica; el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.

Por otra parte el Proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido.

La esencia del procedimiento es totalmente aplicable al Derecho Procesal del Trabajo ya que pertenece a la Ciencia Jurídica; sin embargo, éste se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía.

Como el Derecho Procesal es el conjunto de normas que regulan el proceso, podríamos también concebirlo como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado. Si tratamos de su ubicación dentro del contexto de las ramas jurídicas, tendremos que concluir que forma parte de las disciplinas pertenecientes al Derecho Público; porque regula una de las actividades públicas del Estado, como lo es la ya mencionada función jurisdiccional.

2. Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo. Es el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo y la vía del proceso.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina el Derecho Procesal del Trabajo, "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan las actividades jurisdiccionales de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales."⁷

A su vez Francisco Ross Gámez opina 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."⁸

Por otro lado, Néstor de Buen, afirma que el Derecho Procesal del Trabajo "es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo,"⁹ dando con esto una definición sintética que pone de manifiesto la concepción normativa: derecho objetivo; la intervención del órgano competente; solución jurisdiccional y su objeto específico; los conflictos de trabajo.

Una vez mencionados algunos conceptos del Derecho Procesal del Trabajo, podemos decir que la naturaleza jurídica del Derecho Procesal se basa en su carácter de Derecho Público, su naturaleza preferentemente imperativa y su condición autónoma en relación a las ramas sustantivas del derecho, por consiguiente se considera o se encuadra al Derecho Procesal Laboral dentro del Derecho Social, en virtud de que en nuestro país los tribunales de trabajo deben ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los libre de las cargas de prueba incómodas a fin de amortiguar, o inclusive desvanecer, la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

Esta condición social del Derecho Procesal del Trabajo constituye una cualidad esencial.

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1971. p. 74.

⁸ ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Edición del autor. México. 1978. p. 96.

Otra cualidad importante del Derecho Procesal del Trabajo lo es el carácter imperativo que se le atribuye por dos razones: en primer lugar porque es una cualidad necesaria del derecho procesal; en segundo lugar porque todo derecho Social es, esencialmente imperativo.

Como resultado de esa cualidad, las normas del Derecho Procesal son irrenunciables.

Como una cualidad más del Derecho Procesal del Trabajo, podemos mencionar la autonomía que contiene un objeto propio que consiste, según señala Gausp, en la satisfacción de pretensiones. Esta finalidad se cumple, no por la obtención de una resolución favorable sino por el hecho de que el juez intervenga resolviendo la controversia.

Alberto Trueba Urbina señala que, "el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas."¹⁰

Para Néstor De Buen debe invocarse la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo respecto del Derecho Procesal Civil y, en general, de las otras ramas del Derecho Procesal, en base a las siguientes consideraciones:

Principios Propios. En México y a partir de la reforma procesal del 1 de mayo de 1980, éstos son actualmente diferentes de 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 BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición Porrúa. México. 1990. p. 37.

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. 75.

de la carga de la prueba y, de manera especial, el juzgamiento en conciencia. En estos principios ahondaremos en nuestro siguiente capítulo.

Tribunales Propios. En México la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Estos organismos son absolutamente autónomos del Poder Judicial aún cuando sus relaciones puedan quedar sometidas a la revisión, sólo a efecto de tutelar las Garantías Constitucionales, de los Tribunales de Amparo.

En particular es clara la diferencia en la integración misma de las Juntas que en lugar de quedar encomendadas solamente a expertos en derecho, se integran también con representantes de los sectores de la producción, capital y trabajo.

Objetivos Particularmente Diferentes. La decisión de las diferencias y los conflictos de trabajo que se encomiendan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se limitan a la calificación jurídica de las controversias, resolviendo sobre la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, sino que además se faculta a las Juntas para dictar normas que constituyan las condiciones de trabajo de las empresas, como resultado de los denominados "conflictos colectivos de naturaleza económica". Esta facultad esencial integrada no tiene paralelo en otras jurisdicciones.

Definitividad de las Resoluciones. A diferencia de las Jurisdicciones civil y penal, la laboral no admite una segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, ni las resoluciones interlocutorias, ni los laudos y sentencias colectivas admiten recurso alguno.

Cabe hacer la aclaración en este punto que se aceptan ciertos recursos específicos, como son: la aclaración de laudo (Art. 847 LFT) y la revisión de los actos de

ejecución (Art. 849), que han de resolverse internamente, esto es, por las propias juntas, sin intervención de instancia superior.

Es claro que estas diferencias, suficientes para apoyar la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, no excluyen la utilización de conceptos, términos y prácticas comunes del derecho procesal en general.

La mayoría de los autores procesalistas define al Derecho Procesal del Trabajo como la rama de la Ciencia Jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

Por su parte, el maestro Armando Porras y López, lo define como "aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico."¹¹

Francisco Ramírez Fonseca al analizar acertadamente las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al Derecho Procesal del Trabajo como "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolverlos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades."¹²

De las definiciones anteriores, se infiere que el Derecho Procesal del Trabajo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

¹¹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1971. p. 56.

¹² RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición Cárdenas. México. 1938. p. 87.

El Derecho Procesal del Trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que como ya lo vimos constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la Ciencia del Derecho.

En este orden de ideas, el procedimiento mercantil tuvo como destinatarios a los comerciantes, el procedimiento laboral está reservado a las relaciones obrero-patronales. Esta circunstancia y el hecho de que en las Reformas a la Ley Federal del Trabajo vigentes a partir de 1980, en su artículo 174, no se encuentra al derecho común como fuente del derecho del trabajo, ha inclinado a algunos autores a sostener la autonomía científica de la que ya hemos estado hablando.

Concretamente, el maestro Trueba Urbina, expresa acertadamente: "destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del derecho común como fuente del derecho sustantivo y procesal del trabajo. En consecuencia no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los Códigos de Procedimientos Civiles, Federales o Locales, en razón de la autonomía de la legislación."¹³

Podemos decir que el Derecho Procesal del Trabajo es una nueva rama de la Ciencia Jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por lo que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los Códigos Laborales.

Stafforini, menciona que El Derecho Procesal del Trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Más la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 130.

principio social, ya que el Derecho Procesal del Trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos y en tal virtud, el Derecho Procesal del Trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.

El maestro Rafael De Pina concibe al Derecho Procesal del Trabajo como “la rama del derecho procesal que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.”¹⁴

El jurista Méndez Pidal considera este derecho como el medio por el cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los tribunales del trabajo en orden al ejercicio de una acción procesal social, por cuyo conducto se facilita la ejecución y actuación del derecho social, material o sustantivo.

De las definiciones que hemos dado a lo largo del desarrollo de este punto, se desprende la existencia de tres principios fundamentales en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral.

1. **Tecnicismo.** Debe ser un principio rector impregnado de Ciencia Jurídica que, por medio de un proceso sencillo desprovisto de rebuscamientos y siendo notoriamente flexible, contenga a la vez algo de lo que parecería su contrario. Nos referimos a que esta sencillez y flexibilidad, deben encuadrarse también reglas precisas a las cuales están obligados a sujetarse las dos partes en conflicto, pues en este caso la firmeza de las normas procesales garantiza el principio de la seguridad jurídica.

2. **Rapidez.** La rapidez a la que hacemos alusión, como otro de los principios fundamentales del derecho procesal salta a la vista cuando en todas las disposiciones

¹⁴ DE PINA VARA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Segunda edición Porrúa.. México. 1985. p. 147.

procesales contenidas en la Ley, el legislador busca aquella que dé prontitud a la resolución.

En términos generales, puede afirmarse que la justicia suministrada a través de los procesos lentos o tardíos, aun siendo justicia, resulta ineficaz. Por lo tanto, mediante esta celeridad, se busca una justicia que, contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita.

3. Economía. Esta como factor característico del proceso laboral, debe guardar también consideraciones especiales hacia los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores, y que la mayoría de las veces lo que pitean es su propio salario.

De lo anterior puede desprenderse que el Derecho Procesal común ha dejado huellas en el campo del Derecho Procesal Social; esto es innegable, pero en este último, se han superado instituciones o etapas procesales que le imprimían aquella característica de lentitud procesal que lo hacían como en el caso del Derecho Procesal Civil demasiado aderezado y formalista y que, en nuestro caso, en vez de ayudar, dificultaba grandemente la aplicación del Derecho del Trabajo. Por este motivo, tuvieron que idearse nuevos sistemas procesales, que dotaron de rapidez y sencillez al procedimiento, teniendo en cuenta que los caracteres del Derecho Procesal del Trabajo deben de estar determinados por la necesidad de adoptarlo a la naturaleza propia del Derecho Sustantivo del Trabajo.

Un punto interesante en el estudio del Derecho Procesal del Trabajo, lo constituye la vigencia o no vigencia de la llamada paridad procesal, cuestión discutible dentro del campo de la doctrina no hace todavía algunos años, en que se veía fundamental en todo derecho procesal el hecho de que la ley garantizara una igualdad entre las partes que se sometían a la jurisdicción estatal, mientras que otras afirmaban la necesaria protección por la ley, aun dentro de la fase procesal, hacia los trabajadores, como parte más débil de los conflictos laborales. Este principio lógicamente choca con

las corrientes tradicionalistas del Derecho Procesal, que consideran imposible el establecimiento de un situación ventajosa propiciada por la misma ley, para una de las partes.

Para tratar de fijar la posición adoptada al respecto por nuestro proceso laboral, recurrimos a un sintético pero determinante comentario del maestro Julio Villareal, quien afirma:

“Resulta evidente que el Derecho Sustantivo incide en sus peculiaridades sobre el proceso que ha de actualizarlo; en el Derecho Laboral es innegable que las partes se hallan colocadas en una situación distinta en cuanto a sus posibilidades materiales, y permitir en nombre de la libertad individual que ambas actúen en el mismo plano sin compensar desventaja, significaría la consignación de un sistema inadecuado de justicia social. Por eso han debido arbitrarse normas que, al contemplar la realidad jurídica que no ofrece el Derecho del Trabajo signifiquen, dentro de la litis, un remedio opuesto a la ventajosa situación en que casi siempre actúan el patrono demandado, aunque ello deba entenderse en su justo alcance.”¹⁵

3. La Partes en el Proceso Laboral.

En principio, debe entenderse por parte “los sujetos de la acción”, esto es los sujetos que reclaman una decisión jurisdiccional respecto a la pretensión que en el proceso se debate.

Al respecto Cipriano Gómez Lara, menciona que “las partes lo pueden ser las propias partes en sentido material, en cuanto estén capacitadas, para, por sí actuar en el proceso pero siguiendo una resolución jurisdiccional que podrá afectarlos concretamente y en forma particular en su esfera jurídica, pero son además partes formales aquellos

sujetos del proceso que, sin verse afectada concretamente y en particular su esfera jurídica por la resolución jurisdiccional que resuelve la controversia o conflicto, cuentan con atribuciones, dadas por la Ley, para impulsar la actividad procesal, con objeto de obtener la resolución jurisdiccional que vendrá a afectar la esfera jurídica de otras personas (las partes materiales)."¹⁶

Debe quedar claro que no sólo son dos las partes que intervienen en el proceso, pues existe un tercero, dos que contienden y el tercero que decide, y esto de ninguna manera entraña que tales tres sujetos sean los únicos, sino por el contrario es necesario aceptar la participación de otros sujetos, extraños a la relación sustancial, pero no a la relación procesal formal. Tal es el caso de los testigos y peritos, y también lo es el de las partes en sentido puramente formal.

No basta, para ser parte en sentido procesal, la sola personalidad jurídica, sino que debe de tenerse la capacidad de ejercicio, entendida como la posibilidad de efectuar validamente actos jurídicos en beneficio propios o ajenos.

Si nos referimos a la parte afirmando que es aquella que en nombre propio solicita la actuación de la ley, indudablemente se está haciendo referencia al mero aspecto material, porque formalmente lo será, según ya lo hemos manifestado, no sólo aquel que solicita la actuación de la ley a nombre propio, sino también a nombre o representación de otro, proviniendo tal carácter de alguna disposición legal o de un acto contractual por el que se confiera la representación procesal, o por algún tipo de designación o nombramiento.

¹⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas, México. 1989, p. 21.

¹⁷ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM. México. 1981. p. 92.

Al referirse a la parte material podemos decir que es aquella persona a la cual el resultado del proceso (sentencia) estará en posibilidad de afectarles su ámbito jurídico en una forma particular y determinada.

Para Eduardo Pallares, "parte no debe entenderse la persona o personas de los litigantes, sino la posición que ocupan en el ejercicio de la acción procesal, más adelante afirma que esta posición no puede ser otra que la del que ataca o sea la del que ejercita la acción y la de aquel respecto del cual o frente al cual la ejercita."¹⁷

Por eso no hay más que dos partes: actor que es quien ejercita la acción y demandado, respecto del cual se ejercía la acción.

Nos dice que no son parte el Juez, ni los abogados. El Ministerio Público puede serlo cuando ejercita acciones civiles en nombre del Estado o de la sociedad.

Los tutores, procuradores judiciales, albaceas, síndicos, son partes en el sentido formal.

Distingue también dos clases de partes, las que solamente tienen ese carácter desde el punto de vista formal, y las que lo tienen desde el punto de vista material o sustancial. Las formales serán aquellas que actúan en los tribunales, haciendo las promociones necesarias para el desarrollo del proceso y defensa de los intereses que representan (ejemplo, tutores, albaceas, síndicos, ascendientes si representan a sus descendientes). No actúan por su propio derecho, ni los afecta en sus intereses y patrimonio la sentencia que se pronuncie en el juicio. La partes en sentido material, son aquellas cuyos derechos constituyen la cuestión litigiosa, la materia propia del juicio. Pueden actuar por su propio derecho cuando tienen capacidad procesal para ello, pero necesitan ser representados legalmente, en caso contrario. (ejemplo, menores de edad,

¹⁷ PALLARES, Eduardo. Op. Cit. p. 98.

interdictos, los ausentes, el concebido y no nacido, etc.). Las resoluciones que se pronuncian en el proceso, los afectan, no obstante que no intervengan personalmente en su propia defensa.

Por lo que toca al Derecho Procesal del Trabajo, veremos que es lo que dicen al respecto de las partes dentro del procedimiento.

La denominación de las partes es variable. La Ley Federal del Trabajo, por regla general, utiliza la expresión “partes” cuando se refiere a ambos pretendientes en el proceso laboral, por “actor” y “demandado” cuando alude a cada uno de ellos. A quienes concurren al proceso en función de un interés distinto los denomina “terceros”. Sin embargo, de acuerdo a la etapa procesal que se viva, el actor o el demandado pueden convertirse en recurrentes, por ejemplo, cuando hacen valer un recurso de revisión de actos de ejecutor, o “quejoso”, o inclusive “tercero perjudicado” si se trata de una demanda de amparo.

Es importante la determinación del concepto de parte, no sólo desde el punto de vista teórico sino también desde el punto de vista práctico. Que una persona sea parte o solo tercero importa, por ejemplo de la cosa juzgada o de si existe o no litispendencia.

Por otro lado, Tena Suck, nos da el concepto de parte menciona que “en un sentido material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo.”¹⁸

Armando Porras y López, al respecto señala: “Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la Ley.

¹⁸ TENA SUCK, Rafael, Morales S., Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas, México. 1989. p. 43.

Agrega que estos conceptos comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación laboral.¹¹⁹

De forma similar la Ley Federal del Trabajo en el artículo 689 indica "son partes en el Proceso del Trabajo, las personas físicas o morales que acreditan su interés jurídico en el proceso y ejercitan acciones u opongan excepciones", es decir, personas físicas o morales que son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

En nuestra materia que es lo que nos ocupa, puede ser partes, un trabajador o cualquier patrón, en términos generales, toda vez que la regla genérica es que toda persona es capaz procesalmente hablando, entendiendo por capacidad la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales, obviamente las personas físicas como las morales pueden ser partes en el proceso laboral, por lo que solo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce de sus derechos civiles.

Por otra parte, y por lo que toca a las personas físicas trabajadores, podemos mencionar que en la celebración de un Contrato Individual de Trabajo están en juego tanto la capacidad de goce como la de ejercicio; ya que al respecto la fracción III, inciso "A" del artículo 123 Constitucional, prevé que está prohibida la utilización del trabajo de menores de 14 años, lo que implica que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación de trabajo.

Los artículos 1º, 5 y 22 de la Ley, confirman esta regla al agregar que los mayores de 14 años y menores de 16 que no tienen terminada su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo que la autoridad competente lo apruebe, en el caso que a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

¹¹⁹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Op. Cit. p. 59.

Por consiguiente, la capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los 16 años y los trabajadores de esta edad podrán por sí mismos, celebrar un Contrato Individual de Trabajo, en ese orden de ideas si lo intentan antes de los 16 años, deben hacerlo por conducto de sus padres o tutores, el sindicato, la autoridad laboral o política, de acuerdo con el artículo 23, deben suplir su incapacidad.

No obstante lo anterior, en materia procesal de trabajo sucede una situación particular y contraria al Derecho Sustantivo al afirmar el artículo 691, lo siguiente:

“Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante”.

Como ya se ha mencionado, el requisito para ser parte en un proceso o intervenir en él como tercero, consiste en tener personalidad, o lo que es igual, ser persona de derecho.

Por otro lado la facultad en virtud de la cual una acción o derecho puede y debe ser ejercitada por o en contra de una persona en nombre propio se llama “legitimación en causa” (legitimación ad causam), o facultad de llevar, gestionar o conducir en el proceso, activa, para aquel que pueda perseguir judicialmente el derecho para aquel contra el cual éste se ha de hacer valer.

Si los directamente afectados no pueden comparecer en juicio por ellos mismos, se necesita que otras personas actúen en el procedimiento aún cuando a ellas no les afecte en lo personal la sentencia que se dicte.

La representación puede ser de dos clases a saber:

a) Legal, que como su nombre lo indica es la que se deriva de la Ley, y surge en todos aquellos casos en que la incapacidad física impida a una persona comparecer por sí en juicio.

Como ejemplo de estas personas encontramos como ya se ha mencionado a los menores de edad, en Derecho Civil ya que los menores trabajadores (entre 14 y 16 años) tiene capacidad para comparecer en juicio, a los incapacitados y a las sociedades y corporaciones que deben comparecer en juicio a través de un representante.

Es necesario acreditar en dado caso, el origen en la representación y si esta puede quedar vinculada a un acto de voluntad que amplíe o restrinja, como en el caso de las sociedades y corporaciones respecto a sus representantes legales. Deben acreditarse también la amplitud de las facultades con que se ostentan.

b) Voluntaria, la representación voluntaria la confiere el interesado a otra persona a la cual elige libremente, es decir, surge normalmente en los términos del mandato, que puede ser general, para pleitos y cobranzas, actos de administración, etcétera; o especial, para tramitar un juicio determinado.

Al respecto la ley de la materia nos determina: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado."

Tratándose de apoderado la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

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

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

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

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y de haber quedado registrada la directiva del sindicato (692).

La Junta está obligada a examinar de oficio la personalidad de las partes o de sus representantes legales por ser de orden público las disposiciones aplicables.

Podemos terminar este punto haciendo un resumen enumerado y diferenciado a las partes de los sujetos procesales.

1. Son sujetos del proceso las personas jurídicas que figuran en la relación procesal que constituye normalmente entre los órganos jurisdiccionales, el actor, el demandado y los terceros intervinientes.

2. Para ser sujeto de la relación procesal es requisito necesario gozar de personalidad jurídica.

3. El artículo 25 del Código Civil, determina quienes son en la Legislación Mexicana personas jurídicas, y considera como tales al Estado, a los Municipios, a las sociedades civiles y mercantiles, a los sindicatos y a las asociaciones.

4. El ser humano ya concebido, puede ser sujeto de proceso, pero bajo condición resolutoria de que nazca viable, en cuyo caso se le considera persona jurídica desde que fue concebido.

5. El Estado puede formar parte de la relación procesal, cuando actúa como ente de derecho privado.

6. En principio, los abogados, los peritos y los testigos no son sujetos (parte) del juicio aunque intervengan en el proceso, porque no les afectan los actos del juez.

7. El M.P., el representante de la Secretaría de Hacienda, el de la Beneficencia Pública, también son sujetos de la relación procesal en los juicios sucesorios y en todos aquéllos casos en que la ley los faculta o los obliga a intervenir en un proceso.

8. Los terceros se convierten en partes, y, por lo mismo, en sujetos del proceso, cuando intervienen en él, o son llamados para intervenir por el órgano jurisdiccional.

9. Algunos jurisconsultos niegan que el órgano jurisdiccional sea sujeto procesal, pero no le pueden negar este carácter porque el proceso no puede existir sin él.

10. Otros procesalistas sólo consideran como sujetos jurídicos que intervienen en el proceso, a las partes, e incluso únicamente a las partes en sentido material, o sea, aquellas cuyos derechos e intereses son materia del juicio. En cualquiera de estas teorías

es indudable que las partes junto con los diversos funcionarios que constituyen el órgano jurisdiccional, llevan a cabo el procedimiento mediante sus diversas actividades.

Sujetos son todas las personas que intervienen en el proceso.

Parte no debe entenderse la persona o personas de los litigantes, sino la posición que ocupen en el ejercicio de la acción procesal.

Dicha posición no puede ser otra que como ya lo hemos explicado, que la del que ataca o sea la del que ejercita la acción y la de aquel respecto de la cual o frente al cual se ejercita. Por eso es importante recalcar que no hay más que dos partes: actor que es quien ejercita la acción y demandado, respecto del cual se ejercita la acción.

No importa que los actores sean varios o los demandados también sean dos o más personas. Siempre habrá dos partes únicamente, las que atacan y las que son atacadas mediante la acción.

4. La demanda (La contestación de la demanda).

En todos los trámites del proceso existen dos importantes fases que en el presente punto vamos a tratar y que son primordiales para dar comienzo a dicho proceso.

Demanda. La petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva.

Contestación de la Demanda. Respuesta que da la persona afectada por dicha demanda para aceptarla, negarla o para pretender modificaciones. Para ello expondrá las excepciones o medios de defensa que le correspondan en cada caso.

El proceso ordinario comienza mediante la demanda que a la vez contiene la petición de que se inicie un proceso sobre una pretensión determinada (esto es la demanda en sentido técnico procesal estricto) y la exposición de la propia pretensión.

En la mayor parte de los conflictos laborales se sigue un procedimiento general que ahora de acuerdo con la ley, se inicia con una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Nos ocuparemos de la primera fase, que se refiere a su demanda y a su contestación, señalando, desde luego, que estos actos procesales son de vital importancia, pues nunca debemos olvidarnos de lo dispuesto en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo respecto de la congruencia que debe existir entre el laudo y la demanda, así como la contestación de la misma.

Desde el punto de vista procesal, se pueden mencionar diversas acepciones de la palabra "demanda".

1. Como un acto de postulación. En tal sentido, es una forma de hacer valer una pretensión; el acto procesal por medio del cual se pretende el otorgamiento de la tutela jurídica a través de la sentencia.

2. Como objeto sobre el cual versa el proceso, esto es, como contenido de la pretensión que el actor hace valer a través de la misma demanda. El contenido de la demanda se determina por el acto de incoación (inicio) del proceso, y después, a través de los diversos estudios procesales.

3. Como acto de incoación del proceso (acto de iniciación), en tal sentido una nueva demanda promueve un nuevo proceso.

En estas acepciones se destaca el carácter de acto procesal de la demanda: el más importante de todos, que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional. Pero, al mismo tiempo, demanda es lo que se pide, el contenido de la pretensión. Curiosamente podría utilizarse la misma expresión para el instrumento de contestación a la demanda, en el que también se pide, generalmente, el desechamiento de las pretensiones del actor.

La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita un fallo contra el demandado.

Chiovenda al respecto nos dice que “la demanda judicial es el acto mediante el cual una parte comparece, afirmando que una voluntad concreta de la Ley le garantiza un bien declarando querer que esa voluntad sea actuada e invocada a tal fin por la autoridad del orden jurisdiccional.”²⁹

Tratando de resumir un poco la definición anterior mencionaremos que, la demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.

Es necesario hacer una breve distinción entre acción, pretensión y demanda, ya que suelen confundirse dichos términos.

La acción, es simplemente, el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional, se trata de un Derecho Público Subjetivo integrado en el Derecho Constitucional de Petición.

La pretensión es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la

²⁹ PALLARES, Eduardo. Op. Cit. p. 102.

declaración. Esta declaración no puede confundirse, con ser de voluntad con la que caracteriza a los negocios jurídicos ya que se trata de una simple voluntad petitoria, insuficiente para crear, por sí mismas derechos y obligaciones. la pretensión es en realidad, "no es un derecho sino un acto, algo que se hace pero no se tiene".

La pretensión es en realidad, el contenido sustancial de la acción, dirigida esta hacia el Estado. La pretensión se lanza en contra de una persona determinada para que conceda lo que se pide.

La demanda es simplemente, un instrumento formal, el vehículo indispensable para hacer valer el derecho de acción y el contenido de las pretensiones. La demanda es sólo la pretensión inicial, la que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional. No obstante, en el lenguaje de nuestra ley, el concepto es ambivalente: significa el escrito inicial y, además, las pretensiones que posteriormente se hayan podido incorporar a la litis.

Hemos dicho que el proceso laboral se inicia con la presentación de la demanda, y es por medio de ella donde el sujeto de un Derecho Laboral ejercita su acción. Esto es, que, aunque las juntas estén expeditas para desarrollarla actividad jurisdiccional no pueden intervenir de oficio en los conflictos obrero patronales, necesariamente necesitan ser instadas para tal fin, de ahí el interés de referimos a la acción laboral y a la demanda.

Acción. El procesalista Arturo Valenzuela define a la acción procesal de la manera siguiente: "El derecho de acción es un Derecho Subjetivo Público, autónomo del particular con el Estado, que tiene por objeto la intervención substitutiva del órgano jurisdiccional, para obtener la realización de un interés jurídico no satisfecho, por ser insuficiente la voluntad de los particulares interesados directamente en su realización."²¹

²¹ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1986. p. 63.

La acción procesal es un derecho autónomo, o sea, no es lo mismo el derecho material, que el derecho a instar los tribunales laborales para que intervengan en la solución de su conflicto. Por lo que se aprecia, que la acción procesal laboral, tiene un doble contenido, primero lograr la actividad de la Junta para que conozca del conflicto, segundo, buscar obtener un laudo en el que se reconozca su derecho, por ejemplo, a los tres meses de indemnización constitucional y el pago de los salarios caídos. Solo así se les satisface su interés jurídico.

Los elementos de la acción son 3 a saber: los sujetos, la causa y el objeto.

a) Los sujetos de la acción también son tres "El sujeto activo, que es el que ejercita la acción y que en nuestro derecho generalmente es el trabajador o un sindicato.

El Sujeto pasivo indirecto, que viene siendo el particularmente demandado, esto es, casi siempre el patrón, de quien se demanda el cumplimiento del derecho material violado.

Y el órgano jurisdiccional que interviene en la solución del conflicto.

b) La causa, que viene siendo el fundamento del ejercicio de la acción, que no es otra cosa que el derecho violado. En determinado caso puede ser por ejemplo la norma, que establece el pago de los tres meses de indemnización constitucional y salarios caídos para quien ha sido despedido injustificadamente; y además el hecho mismo del despido que, viene a ser el acto que viola el derecho.

c) El objeto de la acción que viene siendo doble. El directo, que se dirige al Estado para la prestación de la actividad jurisdiccional y por medio de los tribunales laborales y el objeto indirecto que es lograr del demandado el pago de las prestaciones que se le reclamen o el reconocimiento de un derecho.

Se ha dicho que la demanda es la petición formulada por una parte a fin de que la autoridad dicte una sentencia conforme a lo pedido, sin embargo, no toda petición de un litigante es demanda, al menos en el sentido estrictamente procesal. Sólo tiene este carácter la que el actor presenta en el inicio del proceso, ejerciendo el derecho de acción.

Mauricio A. Ottolenghi, afirma que "demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho."²²

El concepto que se ha mencionado con anterioridad desde el punto de vista del Derecho Procesal del Trabajo que es el que nos interesa, no sería suficiente, si se advierte que la demanda se ha convertido en un acto de tracto sucesivo, integrada con la petición inicial, los agregados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las aclaraciones del actor y las modificaciones que pueda introducir en la etapa de demanda y excepciones.

Por otro lado, Armando Porras y López define a la demanda como "el acto formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional, a fin de que la ley proteja el derecho invocado."²³

Trueba Urbina, más preciso, afirma que "la demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones; en otros términos, es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad; también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando tutela jurídica frente al demandado."²⁴

²² Enciclopedia Jurídica Omeba. T. VI. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires. 1975. p. 463.

²³ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Op. Cit. p. 60.

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. 449.

Por su parte Néstor de Buen comenta que en realidad, "la demanda es, simplemente, el punto de partida del proceso y, en estricto sentido, el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención, frente a un tercero."²⁵

Ciertamente se trata de un acto de voluntad como sostiene Trueba Urbina. Sin embargo esa voluntad podría estar determinada por un estado de necesidad.

Así en el artículo 872 se establece que "la demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias como demandados haya.. El actor en su escrito inicial de demanda, expresará los hechos en que funda sus peticiones..." en tanto que en el artículo 878 fracción II, indica que. "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios..." y la fracción III, menciona que "Expuesta al demanda por el actor ..." con lo que hace referencia la ratificación del escrito inicial o a lo que haya resultado de la formulación de nuevas peticiones.

Es evidente que en el artículo 872 se hace referencia al vehículo en el que se plantea la acción y se encierran las pretensiones. en tanto que en el artículo 878 substancialmente se intentan señalar con la expresión "demanda" las pretensiones hechas valer, tal vez, en diferentes momentos y, en nuestro sistema legal que permite la suplencia inicial de la queja (artículo 685 de la Ley), por diferentes sujetos.

Por lo que toca a los requisitos de la demanda, el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo dice que la Demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias como demandados haya.

²⁵ DE BUEN LOZANO Néstor. Op. Cit. 78.

Trueba Urbina en su libro de Derecho Procesal del Trabajo, indica que "se requerirá incluir el nombre del actor y su domicilio. Por lo que se observa que al demandado la Ley permite señalar el lugar del trabajo y la naturaleza de éste, sin precisar el nombre y apellidos del patrón o la denominación o la razón social de la empresa (artículo 712)."²⁶ Es muy importante fijar la causa o título de la acción y sobre todo el señalamiento cuidadoso y separado de los hechos que originan dicha demanda.

Para el abogado será necesario señalar los fundamentos legales; pero para el propio trabajador o para el lego no se requerirá este señalamiento, dada la sencillez que corresponde al procedimiento laboral. Por último, deben precisar los puntos petitorios.

Para celebrar la Audiencia de Demanda y Excepciones la Junta, dentro de la 24 horas siguientes a la fecha en que reciba la demanda, citará a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, dentro de los quince días siguientes, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia. La notificación que al respecto se haga deberá ser personalmente y por lo menos con diez días de anticipación a la fecha de audiencia.

Por lo que toca a la Contestación de la Demanda, es en esta donde el demandado debe hacer valer sus Defensas y Excepciones (temas que se desarrollaran más adelante). Contestación que puede hacerse verbal o por escrito, y en ambos supuestos se requerirá vertir la misma ante la Junta.

El ejercicio de la primera acción se realiza a través de la demanda que requiere de un escrito que contiene ciertas acciones y las respectivas pretensiones que hacia adelante,

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. 450.

como presupuesto, buscan una sentencia y hacia el pasado aluden al supuesto del conflicto sustantivo.

La Contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida. En nuestro sistema procesal laboral el acto de la contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda, la contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional, llamado Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quien ha presentado la demanda, el cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso.

La contestación de la demanda, regida por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la litis e integra la relación jurídica procesal, iniciada por la demanda, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional.

Si, contrariamente, no se produce esta contestación de demanda, el mismo silencio o inactividad del demandado debe darse como contestación ficta que tenga por ciertas las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario, según lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

El emplazamiento con traslado de la demanda es un acto fundamental para la contestación, ya que hace que el demandado conozca las pretensiones del actor y sobre las mismas elabore la contestación de la demanda. Si no contesta la demanda, se le tendrá por rebelde, ya que indudablemente goza de esa facultad de contestar o no la demanda.

Si, como es lógico, el demandado contesta la demanda, puede asumir diversas posiciones con respecto a ella, posiciones que se pueden resumir en la siguiente forma:

1. Allanarse, que sería tanto como acreditar las pretensiones del actor; 2. Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda; 3. Oponerse al procedimiento haciendo valer sus excepciones.

También puede presentarse el caso de que el demandado conteste, formulando además nuevas pretensiones en contra del actor, aprovechando, la relación procesal ya establecida.

La demanda puede contestarse dentro de un gran espacio de tiempo comprendido entre el emplazamiento y la llamada fase de contestación, dentro de la primera audiencia del juicio laboral.

Esta contestación puede ser en forma oral o escrita, pero en todo caso deberá ser ratificada por la propia demandada, en cualquiera de las circunstancias. Regularmente toda contestación de demanda debe observar las siguientes partes:

a) La parte inicial del escrito de contestación debe contener la nominación del tribunal ante el cual se somete, el nombre del demandado, el domicilio que señala para oír las notificaciones y la referencia del escrito de demanda, al cual ocurre a dar contestación, así como el nombre del actor.

b) Una segunda parte denominada de hecho, en la que el demandado debe referirse a cada uno de los hechos argumentados por el actor en su demanda ya que al no referirse a alguno de ellos implica la aceptación del mismo.

c) La tercera parte de la contestación, conocida con el nombre de "derecho," en ella el demandado debe fundamentar su respuesta, apoyándola en el articulado correspondiente de la Ley Federal del Trabajo.

d) Por último, los puntos petitorios, síntesis de la petición concreta del demandado que alega ante el tribunal.

Una contestación de demanda estructurada en estos términos se convierte en otra parte importante del juicio laboral, porque a través de ella, el demandado precisa los hechos o la opinión que él guarda sobre los mismos, en relación con la demanda, señalando cuales hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega. Además, indica los hechos o razones en que apoye su demanda.

Las consecuencias de la presentación de la contestación de demanda son: a) En ella el demandado asume su posición en el juicio, o sea, acepta en su integridad la demanda, la acepta parcialmente o se opone en su totalidad; b) Fija la integración de la litis contestable; y c) Se convierte en parte del juicio.

S. Excepciones.

Excepción "es el medio de defensa, o la contradicción o repulsa con el que el demandado pretende excluir o enervar la acción o demanda del actor."²⁷

Existen dos actuaciones importantes que se relacionan con la contestación de la demanda, al respecto el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, previene que "en su contestación, el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda. Afirmándolos o negándolos y expresando

²⁷ PALLARES, Eduardo. Op. Cit. p. 290.

los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes..." Si al contestar la demanda, el demandado no lo hicieren en la forma en que el artículo citado prevé, nos encontraremos posiblemente ante uno de los primeros problemas procesales, porque el silencio y las evasivas tendrán como consecuencia que el tribunal considere admitidos aquellos hechos en los que no se suscite controversia.

La negación simple y pura del derecho importará, de acuerdo con la ley, la confesión de lo hechos pero a su vez, la confesión de los hechos no entraña que exista una aceptación del derecho. Por ello procesalmente resulta indispensable que el demandado estructure una contestación clara y acuciosa a cada uno de los puntos señalados por el actor en la demanda, y no se concrete simple y sencillamente a negar, porque hecha por la junta la apreciación ya señalada, ante las respuestas evasivas, no contra el demandado con el beneficio de poder probar en contrario posteriormente.

La Suprema Corte de Justicia, en relación con la Contestación de la demanda, ha sostenido: "Contestación de la demanda, deben precisarse en la mismas las excepciones opuestas. Al contestar la demanda en un juicio laboral; deben contestarse los hechos constitutivos de las excepciones opuestas, a fin de evitar que la parte actora quede en estado de indefensión al no poder rendir pruebas relacionadas, pues de no hacerlo así el demandado, la Junta que conoce del juicio debe abstenerse de tomar en consideración las excepciones que por su imprecisión no hayan sido realmente opuestas.(A.D. 567/95. Isaura Alducin Vda. de Jiménez. Enero 10 de 1957. Unanimidad de 5 votos. Cuarta Sala, Informe 1957. pág. 18).

Sólo constituyen verdaderas excepciones los hechos impositivos o modificativos que den nacimiento a un derecho del demandado contra el actor que pueda hacerse valer al contestar la demanda.

Las excepciones en sentido propio se caracterizan por las siguientes notas:

a) No pueden ser consideradas de oficio por el Juez, es necesario que las haga valer el demandado para que formen parte de la litis. En sentido opuesto, las excepciones en sentido impropio pueden serlo porque están probando por sí mismas cuando hay prueba suficiente de ellas en los autos, que el actor no ha demostrado la existencia de los elementos constitutivos de la acción ejercitada.

b) El segundo carácter de las excepciones en sentido propio radica en que constituyen un derecho de impugnación de la demanda mediante el cual el demandado destruye o nulifica la acción.

c) Las excepciones en sentido propio presuponen al hacerse valer la existencia de la acción ejercitada en el juicio a la que impugnan y pretenden nulificar o destruir.

La excepción en sentido propio, es pues, un contraderecho frente a la acción, y precisamente por esto, un derecho de impugnación, un derecho potestativo dirigido a la anulación de la acción.

Las excepciones se clasifican de la siguiente manera:

Dilatorias. Son las que dilatan el ejercicio de la acción o el curso del proceso;

Perentorias. Se obtiene mediante ellas una sentencia que absuelve al demandado, no sólo de la instancia sino también de la acción, porque destruyen ésta.

Mixtas. Los juriconsultos clásicos consideraban como tales a las que podían oponerse sean como dilatorias o como perentorias, e incluían en este grupo la de cosa juzgada y la transacción.

Personales. Las que sólo pueden ser opuestas por determinadas personas de las que figuran en una misma relación jurídica como demandados.

Reales. Las contrarias a las anteriores porque pueden oponerse por todos los obligados.

Procesales. Las que fundan en un vicio del proceso. Ej. Incompetencia, falta de capacidad del actor o demandado, etc.

Materiales. Las que conciernen a los derechos controvertidos.

De Previo y Especial Pronunciamiento. Las que paralizan el curso del juicio porque éste no puede seguir adelante mientras no se resuelva sobre la procedencia de aquéllas. Si se declaran admisibles el juicio queda paralizado.

Tradicionalmente se habla sólo de Excepciones Dilatorias y de Excepciones Perentorias. Las primeras atienden al modo de su actual ejercicio en el juicio concreto de que se trata, tienden a retardar o detener las acciones ejercitadas por las partes; y las segundas a dilucidar una cuestión previa. Las perentorias es evidente que afectan a la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercitado con ellas, tales serían las excepciones de pago, compensación, subrogación, sustitución patronal, ausencia de relación de trabajo, prescripción, cumplimiento de la obligación, laudo firme, etc. Las dilatorias, sin duda, sólo a la pretensión porque detienen, sin perjuicio de que después pueda reanudarse, la marcha del proceso.

La palabra "excepción parecería adecuada para referirse a la posibilidad del demandado de detener la marcha del órgano jurisdiccional."

La excepción puede decirse que es la oposición a la pretensión, sobre todo si se trata fundamentalmente de negar la procedencia de la declaración de voluntad del actor.

La acción y la excepción en el sentido restringido de dilatoria, constituyen un derecho subjetivo público que autoriza, bien para poner en marcha la maquinaria jurisdiccional, bien para detenerla. Su estructura es fundamentalmente, instrumental. Hace caso omiso de los derechos sustantivos en juego cuya existencia, sin más presume. De esa manera la acción se satisface con la puesta en marcha del proceso y la excepción, con su paralización.

En términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente, luego, las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante.

Es difícil distinguir entre excepción y defensa, la excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta o en cuanto a la procedencia de la acción. La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción. La defensa no va dirigida en contra de la acción, sino en contra de los aspectos que no son la esencia de ésta. La excepción desplaza; la defensa no, ya que ésta atiende a las normas y los hechos en que se funda la pretensión.

La Ley Federal del Trabajo no contiene una relación o enumeración de las excepciones, ni de las perentorias ni de las dilatorias.

Las excepciones dilatorias a que se refiere la Ley Federal del Trabajo son:

a) Falta de Personalidad. Se tramita de previo y especial pronunciamiento, y es una excepción oponible frente a cualquier clase de acciones.

b) Falta de Personería. Debe entenderse en el sentido de idoneidad para ser parte como actor o demandado en un proceso. Debe distinguirse de la capacidad procesal en que ésta es la idoneidad para estar por sí en el proceso o en cualquiera de las posiciones.

Las partes podrán comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizada.

Personería significa facultad de representación de una persona por otra. La falta de personería se manifiesta cuando esta representación aparece viciada con alguna irregularidad, susceptible de hacerla ineficaz.

c) Incompetencia. La incompetencia objetiva del Juez existe en cualquier caso en que en un órgano jurisdiccional trate de conocer de alguna cuestión que no le está reservada, de acuerdo con la legislación que señale las atribuciones.

La excepción se funda en el principio de Derecho Procesal. según el cual toda demanda debe presentarse ante Juez competente.

Las cuestiones de incompetencia en materia de trabajo sólo pueden promoverse por declinatoria, es decir, debe oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones ante la propia Junta que conoce del caso.

Procede a petición de parte o bien de oficio, no se considera excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

d) **Oscuridad o Imprecisión de la Demanda.** Se deriva de lo dispuesto por el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que exige a las partes que precisen los puntos petitorios y los fundamentos de los mismo; no obstante no exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 685 y 873, reformados, ha reconocido que cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios sea oscura o vaga, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitirle la demanda, le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

e) **Litispendencia.** Puede oponerse como excepción cuando un órgano jurisdiccional conoce ya del mismo negocio sobre el cual se demanda una determinada persona. La excepción tiene como finalidad impedir que sobre una misma cuestión se produzcan dos sentencias, para obtener unidad en el proceso, congruencia en las resoluciones y economía procesal. Por su parte, el artículo 267 de la Ley dice: si se declara procedente la acumulación del juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo.

Así mismo podría considerarse como excepción en materia laboral:

a) **La rescisión de la relación de trabajo por causa justificada, en términos del 47 de la Ley de la materia.**

b) La excepción de pago mediante el cumplimiento de una obligación de carácter pecuniario.

c) La de prescripción de la acción por no haberse ejercitado en tiempo.

d) La excepción de cosa juzgada en la que el problema planteados ya fue resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de partes, materia y causas en que se apoyen las dos demandas.

e) La aplicación de las cláusulas de exclusión, cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados y que esté pactado en un contrato colectivo de trabajo.

Nuestra disciplina contempla las defensas llamadas sine actione agis (demanda sin acción o falta de acción), y la negativa de la existencia de la relación laboral, que no tiende a destruir la acción sino a obstaculizar, aunque se opongan como excepciones.

6. La Prueba.

Desde los inicios de la Ciencia la prueba -entendida de manera correcta como medio de probar ha servido para obtener la información acerca de los objetos investigados o para la comprobación de las consecuencias empíricas de la hipótesis cuestionadas.

La prueba es parte integrante e inseparable de todos los métodos científicos; más aún, es la base de todo conocimiento, incluyendo el empírico.

La prueba constituye el ejemplo central de toda clase de conocimiento y, por lo mismo igualmente del conocimiento procesal. Sin lugar a dudas es la prueba el tema central del Derecho Procesal del Trabajo.

La prueba y sus métodos de investigación, permiten la selección y análisis, de toda la información tactico-jurídica acumulada en todo proceso concreto. Posibilitan, además de su procedimiento probatorio (ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración) la condición teleológica de la instancia en sí, esto es, la comprobación o verificación de la verdad o falsedad de las pretensiones de las partes. Es decir, que en el proceso la prueba y los métodos de investigación son los únicos medios que posibilitan la reconstrucción de los hechos y la construcción de la verdad fáctica y, al final, la posibilidad de aplicar justamente el derecho material.

Se considera que el contenido del juicio es la prueba, que como necesidad del intelecto se satisface demostrando, verificando. Como actividad pensante, la prueba, es el mismo juicio en movimiento como facultad de juzgar; como objeto pensado, la prueba es una necesidad del entendimiento y que constituye la sustancia, el contenido del juicio. En este sentido, prueba y juicio se identifican por lo mismo de que la facultad de juzgar sin la necesidad de la prueba, quedan en simple facultad sin ejercicio y deja al juicio vacío, sin contenido.

La prueba es, pues, juicio; juicio que se deriva de una operación dialéctica en la que en el juicio de la prueba tiene realidad distinta de los demás juicios con los cuales guarda una estrecha relación por constituir no sólo el contenido de todos ellos, sino que les permite su actualización y los conecta con la objetividad al satisfacer la necesidad del intelecto, de verificar todo aquello que requiere conocer para llegar a una síntesis de verdad.

La prueba en el más amplio sentido de esa palabra, se entiende por tal un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho.

Por tanto, toda prueba comprende al menos dos hechos distintos: uno, que se puede llamar el “hecho principal”, esto es, aquel cuya existencia o inexistencia se trata de probar; otro denominado “hecho probatorio,” que es el que se emplea para demostrarla afirmativa o la negativa del hecho principal.

Toda decisión fundada sobre una prueba actúa, por tanto por vía de conclusión: “Dado tal hecho, llego a la conclusión de la existencia del otro”.

Por otro lado, la prueba, por regla general, ha de ser aportada por las partes, y ellas han de practicarla.

Se puede distinguir entre prueba (prueba principal) y contraprueba. Esta es la que se practica por la contraria, a aquella a quien incube la prueba, siendo indiferente que esté dirigida a probar lo contrario, o persiga mediatamente el desvirtuar afirmaciones de hechos.

Desde el punto de vista procesal el concepto de prueba, aparece indisolublemente unido a la finalidad de obtener la certeza procurando el convencimiento judicial, en relaciona a la verdad o falsedad de una afirmación o a la existencia o inexistencia de un hecho.

Para que podamos comprender el concepto de la prueba, suele partirse de la base de que toda norma supone un supuesto de hecho, representando un concepto hipotético en relación a una determinada situación.

La prueba, entendida en sentido jurídico y procesal, tiende, no a persuadir o a vincular a las partes, a una cierta valoración de la cuestión controvertida, si no ha formar el convencimiento del Juez, ya que, en definitiva, la actividad probatoria aparece dirigida a constituir las convicciones de la violación de un tercero y no, como ocurre normalmente en la vida diaria, a formar la convicción para que, como consecuencia de la prueba, pueda producirse una declaración de voluntad o de conocimiento.

Afirma Carnelutti que, "entre los hechos no afirmados por ninguna de las partes y que existen para el Juez dentro del proceso civil y los hechos afirmados por todas las partes, se encuentra la zona neutral de los hechos afirmados tan sólo por una o alguna de las partes, es decir, hechos no admitidos que pueden existir o no, y que son los llamados hechos controvertidos que constituyen la regla en materia de prueba."²⁸ El Juez se encuentra aquí frente a la afirmación de una parte y la negación de la otra, es decir, ante la discusión de un hecho, y es necesario proporcionarle el medio, o al menos indicarle la vía para resolver la discusión, o sea, para fijar en la sentencia los hechos no admitidos por las partes.

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

Por lo tanto, 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 una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así, probar es evidenciar algo. Esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras

²⁸ Idem.

palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico-jurídico.”²⁹

Para Rafael de Pina “la prueba, en 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. Prueba: actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto de inexistencia. Resultado de la actividad de referencia cuando ha sido eficaz.”³⁰

Por su parte el maestro Eduardo Pallares, aludiendo a la naturaleza de la prueba afirma que “probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho o de la verdad o falsedad de una posición.”³¹

Cuando se trata de la prueba judicial, esa actividad ha de realizarse ante el órgano jurisdiccional y convencerlo.

La prueba, es pues, el elemento esencial del juicio, porque en los juicios es necesario demostrar, por una parte, la existencia de los hechos en que los litigantes fundan sus pretensiones, y por otra, la verdad de las afirmaciones y razonamientos formulados por ellos.

²⁹ DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. p.150.

³⁰ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo segunda edición. Porrúa. México. 1984. p. 404.

³¹ PALLARES, Eduardo. Op. Cit. p.290.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1. Nota Histórica.

Encontramos que el movimiento obrero, en sus formas más incipientes surge, como consecuencia de la Revolución Industrial, que se efectúa primero en Inglaterra entre 1760 y 1840 aproximadamente, la cual viene a modificar a fondo toda la estructura social existente.

El trabajo a mano, realizado individualmente o por grupos muy pequeños, es desplazado por el de la máquina.

En esta transición del taller a la fábrica, en la que se pasa de la producción en una unidad económica pequeña, constituida por el maestro propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de aprendices, a la producción en las fábricas, donde se encontraban decenas o centenas de obreros, es ahí, comenta el maestro De la Cueva, "en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unidad de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios."¹²

En oposición a la crueldad y deshumanización de la sociedad burguesa, afirma De la Cueva, surge otro factor importante para el nacimiento del derecho del trabajo, al

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Novena Edición. Porrúa.. México 1984. p.13.

que denomina “la rebelión del pensamiento”³³. Vinieron los escritores y polemistas de los más diversos sectores y de pueblos distintos, de las clases medias en su inmensa mayoría, sustentando ideas de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico. Menciona entre los más importantes pensadores al Conde de Saint Simon, Fourier, Carbot y Sismondi en Francia y Roberto Owen en Inglaterra.

La influencia de estos pensadores y la expansión del proletariado, originan las condiciones propicias para que se de un movimiento aparente de reformas constitucionales; así, en 1842, el Parlamento inglés reconoce la libertad de asociación y de construir sindicatos.

Pero sin duda los antecedentes más precisos del Derecho del Trabajo los encontramos en la etapa que el maestro De la Cueva denomina como “El reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria.”³⁴De esta etapa se destaca la formación del Partido Social Demócrata por Fernando Lasalle, la política social del canciller alemán Otto Von Bismarck, cuya esencia consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, promulgándose la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo en 1869, e instituye en 1881, los seguros sociales. Por su parte, el Parlamento francés, en una ley de 1884 les reconoce personalidad jurídica a las asociaciones sindicales y en 1898, expide la ley de accidentes de trabajo, con lo que introduce la teoría del riesgo profesional.

No menos importante resulta, en el nacimiento del Derecho del Trabajo, la Constitución de Weimar, promulgada el 11 de agosto de 1919, a la derrota del ejército alemán en la revolución de 1918, y, el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919, que pone fin a la primera guerra mundial, ya que por primera vez se le da importancia

³³ Idem.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 15

internacional al problema social, instituyéndose la Organización Internacional del Trabajo a iniciativa del Presidente de los Estados Unidos.

Por lo que respecta al Derecho Mexicano del Trabajo, este nace en la primera revolución social del siglo XX y encontramos en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía.

Para poder explicar las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que inició en 1910, es necesario conocer el pasado para poder irnos treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrina, y aún ordenamientos jurídicos que tuvo que romper el Derecho del Trabajo para poder nacer.

Por lo que respecta al Derecho en la época precolonial, no se tienen noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en esta época, ya que en realidad la escasez de información que se puede tener deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos, pues se hacía referencia únicamente a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), plateros, herreros, lapideros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc. brujos, sastres, tejedores, alfareros, cantero, albañil, pintor, cantor, médico, y los obreros y artesanos en general.

En realidad, nada se sabe al respecto de las horas de trabajo y salarios, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud deben frecuentemente establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres .

Como otro antecedente importante encontramos las Leyes de Indias, que no es sino hasta la consumación de la reforma cuando pudo darse por derribada con estas la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado en nuestro país. Por ello es importante conocer esta legislación social que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico-laboral que quiera ser avanzado.

En las Leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel La Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomendaderos.

Las Leyes de Indias son un resultado de la pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: "de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores."¹³

A manera de resumen de lo más importante de la legislación de Indias se subrayan las siguientes disposiciones fundamentales:

a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de 8 horas, expresamente determinada en la ley VI del título VI del libro III de la recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1533 que los obreros trabajaran 8 horas repartidas convenientemente.

¹³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 16.

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. A propósito de ello, el emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como ley XVII en el título I de la recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe segundo ordena, en diciembre 23 de 1583 (Ley XII, título VI, libro III) que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que se paguen los jornales.

d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes se encuentran en la Real Cédula de 1600 sobre alquiler de indios. En lo conducente; dice la Real Cédula que les den a los indios y paguen por cada una semana desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de los que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento, ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido por ninguna vía.

e) La protección al salario de los trabajadores; y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno, al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.

La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley de 26 de mayo de 1609 de Felipe III (Ley VII, del Título XII, Libro VI): que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba del Paraguay, incurriendo además, el español que así lo hiciera, en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

f) La tendencia a fijar el salario. Se estableció en la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para que se cubra un real de plata, salario por un día, y un real de

plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas por los indios en los ingenios y la orden del propio conde de Monterrey, dictada en 1603, que el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijando en real y medio por día o un real y comida suficiente.

g) La protección a la mujer en cinta, visible en las leyes de Burgos. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas.

y) El principio procesal de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.

j) El principio de las casa higiénicas, prevista en el capítulo II de la Real Cédula dictada en marzo de 1570 por el virrey Antonio de Bonilla y que decía: Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberen de la intemperie.

k) Por último la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el "Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas".

Es muy seguro que estas disposiciones no funcionaran en la realidad, algunas de las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias, precisamente fueron: Unas veces la falta de sanción suficiente en la Ley misma; otras la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomendaderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la Ley a la que aludía

Carlos V o sus consejeros cuando al declarar la autoridad que habían de tener las Leyes de la Recopilación de Indias decía "que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grandes perjuicios al buen gobierno, y derechos de las partes interesadas; otras veces por defecto de la Ley misma que no había considerado bien el caso y las circunstancias a que y en que iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podría traer con los otros segmentos de la economía colonial."³⁶

Durante la época del México Independiente no encontramos disposiciones clara relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de las Declaraciones, Bandos, Constituciones, etc. que fueron dictados desde el principio de la guerra de Independencia, ni una vez consumada esta.

Así, los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón en el artículo 24 determinaban igualmente la prescripción de la esclavitud, y en el Artículo Tercero decretaba la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo por desempeño.

Por otro lado, aquel Plan de Iguala dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 menciona en su artículo 12 "que todos los habitantes de él (Imperio Mexicano) sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo"³⁷

La Constitución de 1824 no contuvo disposición alguna que pueda constituir antecedente de derechos laborales .

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 18.

³⁷ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México. "1808-1989". Décimo quinta edición. Porrúa, México. 1989. p. 68.

Igualmente la Constitución Centralista y conservadora de 1836 fue omisa, en atribuir cualquier Derecho Laboral.

Tampoco en los primeros años de la Independencia entre los años de 1821 y 1856 encontramos información a este respecto, pues lo que se veía eran jornadas de trabajo de 18 horas laboradas y salarios de dos reales y medio; y para la mujer y los niños sólo eran un real a la semana, lo cual no varía en mucho treinta años más tarde, pues sólo se aumento a tres reales diarios, sin que la jornada hubiese disminuido.

Aun en la Constitución de 1857 no se consagró en realidad ningún derecho social, ya que la declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y las únicas disposiciones relativas al trabajo, las encontramos en los artículos 4 y 5 que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo y el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento"¹⁸.

Más tarde, y con el triunfo de los liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de consolidación jurídica, Juárez, desde Veracruz, en su carácter de Presidente de la República, dicta las diversas leyes que vinieron a reformar la condición jurídica del país, particularmente en todo lo relacionado con el clero. El apoyo de Santos Degollado a la tendencia reformista representada por Miguel Lerdo de Tejada, llevan al Presidente Juárez a decidirse y así se dictaron las leyes de nacionalización de los bienes eclesiásticos, de matrimonio civil, orgánica del Registro Civil, sobre el estado civil de las personas y otras que, en su conjunto, son conocidas como Leyes de Reforma.

La última etapa de la vida de Juárez fue, sin embargo, suficiente, para dar a México leyes importantes. El 13 de diciembre de 1870 promulga el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. El día 1 de abril de 1872, entra en vigor el

¹⁸ Idem.

Código Penal, poco más de tres meses antes de la muerte del Presidente, el 18 de julio del mismo año.

El Código Civil de 1870 trato de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento pues el hombre no es igual a una cosa. Contiene respecto de lo que llamaríamos relaciones laborales, dos capítulos, el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del Libro III, y se refieren al servicio doméstico y al servicio por jornal. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.

Posteriormente se hizo indispensable legislar en materia de accidentes de trabajo y así fue como en 1904 en el Estado de México, don José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió la primera ley, que al decir del maestro de la Cueva, prescribía en su artículo 3 que: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados... sufran éstos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo... una cantidad... Igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario."¹⁹

Dos años después, Bernardo Reyes, en Nuevo León, expidió una ley más completa e importante en materia de accidentes laborales, que sirvió de base a otras legislaciones estatales dentro de las que podemos citar a la de Gustavo Espinoza Mireles, de Coahuila.

Por lo que respecta al artículo 123 constitucional, afirma don Antonio Díaz Soto, "se debe en gran parte, al Sr. Lic. José Natividad Macías, que contribuyó con las más

¹⁹ Ibidem.

valiosas aportaciones así como al Ing. Pastor Rovalix, que tomo sobre sí, junto con el Lic. Macías y el Dip. Rafael L. de los Ríos, la pesada tarea de condensar las proposiciones presentadas en cada junta y de redactarlas en debida forma. En esta labor coadyuvó también el Lic. José Y. Lugo, en su carácter de Jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento.”⁴⁰

Más tarde en 1915, el Lic. Rafael Zubarán Capmany, formuló un proyecto de ley sobre contrato de Trabajo por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Con el paso del tiempo y el mayor desarrollo del capitalismo extranjero, auspiciado por Profirio Díaz, la condición de los obreros se fue haciendo más y más penosa, hasta producirse el movimiento armado de 1910.

Como presagio de este gran movimiento social se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron: La Huelga de Cananea de 1906, a la que se le ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, y que responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana, ya que detrás de este movimiento obrero existía una clara dirección política con influencia flores-magonistas, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social como eran Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón. Sin embargo “lo más importante de este movimiento fue que por primera vez en México se reclamó la jornada de ocho horas de trabajo y lo que es todavía más importante y lo que ha caracterizado, fundamentalmente, a la huelga de Cananea, es que se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.”⁴¹

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 20.

⁴¹ Idem.

Un segundo suceso, fue el de los trabajadores de la industria textil de Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces Presidente, Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionaran el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

Como otro acontecimiento de suma importancia para el Derecho del Trabajo encontramos a la huelga de Río Blanco, acontecimiento que tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, dicho movimiento de huelga tuvo más bien, un carácter de protesta social que el de un acto obrero.

Los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencias de los mexicanos, río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.

"En San Luis Missouri, Estados Unidos de Norte América, el Partido Liberal Mexicano, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón lanza, el 1 de julio de 1906, el Programa del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional."⁴²

En dicho manifiesto y programa del partido liberal, se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso reformas de

⁴² SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Trillas, México, 1972.p.69

fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. "Contiene además algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores."⁴³

Más tarde, el movimiento armado en contra del porfiriato, se inicia, en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, de 5 de octubre de 1910 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas, desconoce al régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la "No Reelección". De 1911 a 1913 se suceden los gobiernos de Francisco León de la Barra y Francisco I. Madero.

La traición de los ideales de los campesinos, produce la rebelión de Emiliano Zapata. Así mismo ocurre la traición militar de Victoriano Huerta.

El movimiento social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento Constitucionalista que encabezaba precisamente Venustiano Carranza.

Como Carranza no quería que desde su inicio la revolución que llamaría Constitucionalista, planteara cuestiones que pudieran, al definir su tendencia ajena al

⁴³ Idem.

derrocamiento del usurpador, provocar una promulgación excesiva del movimiento armado. Por ello, las objeciones fueron vencidas y el documento aprobado en los términos del mismo y se otorgo a Venustiano Carranza el nombramiento de Primer Jefe del Ejercito "Constitucionalista", bajo la condición de que, al triunfo, se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo y convocaría a elecciones generales, una vez que quedara consolidada la paz. Así nació el "Plan de Guadalupe" .

El 19 de febrero de 1913 la legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza, negaron legitimidad al usurpador y convocaron a las Entidades Federativas por la defensa de la Constitución. El Plan de Guadalupe sintetizó los ideales del pueblo.

Los hombres armados recibieron el nombre de Ejercito Constitucionalista. De este movimiento nació la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos de los trabajadores.

Carranza, en su discurso de Hermosillo, el 24 de septiembre de 1913, dijo: "Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; y no sólo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional."⁴⁴

Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914, da el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, en el que ofrece: "Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos

⁴⁴ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. Porrúa, México. 1988.p.61.

las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los código civil, penal y de comercio.⁴⁴⁵

En esta misma etapa Carranza da la Ley de Relaciones Familiares, estableciendo la igualdad del hombre y la mujer e introduciendo el divorcio; asimismo, la Ley de 6 de enero de 1915 de Luis Cabrera, que sirvió de base al artículo 27 constitucional.

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo.

En diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reformas al artículo 5 con normas en favor de los trabajadores.

La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5 incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario.

En contra de dicho dictamen se inscribieron 14 oradores, los cuales hicieron su respectivo uso de la palabra manifestando cada uno lo siguiente:

Heriberto Jara, diputado veracruzano, propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la constitución.

Asimismo, el Diputado por Yucatán, Héctor Victoria, fincó las bases de lo que posteriormente sería el artículo 123 constitucional, señalando que las legislaturas de los Estados deben expedir las leyes del trabajo, para que de este modo los derechos de los trabajadores no pasen inadvertidos.

⁴⁴ Idem.

Froylan C. Manjarrez, mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5 todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea y dijo que “así como Francia después de su Revolución tuvo el honor de consagrar en su Constitución los derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendría el orgullo de consagrar, por primera vez en una Constitución, los derechos de los trabajadores.”⁴⁶

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del Derecho del Trabajo.

“Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rovaix, Lugo y De los Ríos, como ya se menciona, formaron la Comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías. Tras varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 12 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.”⁴⁷

2. La Carga de la Prueba en la Ley de 1931.

Para poder analizar el punto en comento, empezaremos con un poco de lo que es la historia ya en particular de la Ley de 1931.

⁴⁶ DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. p. 65.

⁴⁷ Idem.

La historia de nuestro Derecho del Trabajo la podemos dividir en los siguientes períodos: 1. De 1917 a 1931 durante el cual existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones. 2. De 1931 cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo, a 1962 en que se hicieron importantes reformas al artículo 123 Constitucional. 3. De 1962 a 1968 en que se presentó la iniciativa de Ley de 1970. 4. De 1970 a 1980, cuando se puso en vigencia las reformas a nuestra ley actual.

Entrando de lleno al primer período que es el que nos ocupa, comentaremos que, debido a que las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción, por tal motivo, y ante esa situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley de trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, y su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. Es así como nace la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

Como un primer antecedente importante para el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que el 15 de noviembre de 1928, y antes de la reforma constitucional ya mencionada, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, y en 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero.

"Así, en el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, que fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, por el Presidente Pascual Ortiz Rubio. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo."⁴⁴

Esta Ley de 1931 que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Señalaremos algunas de las más importantes:

a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b) Por la ley del 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; c) La ley del 17 de octubre de 1940, se suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; d) En 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e) Por el decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación de utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera que fueron reglamentados y no obstante los vicios derivados de su aplicación han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y en general para el desarrollo económico, la ley gracias a esos tres

⁴⁴ Ibidem.

instrumentos, ha hecho factible la paz social dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales.

A esta ley de 1931, deben asociarse nombres importantes. Fue el Presidente Pascual Ortiz Rubio, como ya se menciona, quien la promulgó, pero a Aarón Sáenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, corresponde el mérito de haber sabido llevar a su realización dicha ley.

Analizando a continuación en su parte orgánica a la ley de 1931, nos damos cuenta que está adoptó las disposiciones del anteproyecto Portes Gil, pero excluyó la figura del Consejo Nacional de Trabajo. La elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones (artículo 367), designándose representantes, obreros y patronales titulares y suplentes, por cada grupo especial de las juntas (artículo 368) La propia ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento (artículo 401).

El procedimiento ante las juntas quedó señalado en el Título Noveno de la Ley (artículos 440 al 648, inclusive) y a ese efecto se dividió en los siguientes capítulos.

Capítulo I. Disposiciones Generales (artículos 440-485).

II. De las recusaciones (artículos 486-499).

III. De la Conciliación ante las Juntas Municipales y

Federales de Conciliación (artículo 500-510).

IV De los Procedimientos ante las Juntas Centrales y
Federales de Conciliación y Arbitraje (artículos 511-559)

V De las Providencias Precautorias (artículo 560-565).

VI. De las Tercerías (artículos 566-569)

VII. De los conflictos de orden económico (570-583).

VIII. De la ejecución de los laudos (artículo 584-648).

Las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje, contemplaban, en la ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto (512, 513 y 514), pero en el caso de que no comparecieran había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión (artículo 515).

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacían si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, a tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 522). En el artículo 524 se previa la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e, inclusive a desahogar diligencias fuera de su propio local (por ejemplo inspecciones, que no reguladas en la ley se desahogaban conforme a las previsiones de los artículos 89 y 90 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente).

En el artículo 531 se otorgaba a las partes un término común de 48 horas para alegar por escrito.

Concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen que proponía la solución del conflicto (artículo 535) mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares (artículo 538 al 540). Con el acta correspondiente pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo (artículo 541), lo firmaban los representantes (artículo 549) y se notificaba a las partes.

Los laudos debían de dictarse "a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia" (artículo 550) y de manera clara, precisa y congruente "con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio" (artículo 551).

La etapa final quedaba a cargo de los presidentes de las juntas, a quienes se imponía conforme a la vieja fórmula la "obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos ..." (artículo 584), otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales (artículo 625) y de remate (artículo 627 y sig.). En todo caso los gastos del ejecutor podían someterse a revisión por la Junta (artículo 647).

En los artículos 601 y 602 se establecieron las reglas para determinar la responsabilidad del conflicto en caso de que el patrón se negara a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

En cuanto a las pruebas en particular, que son el tema que nos ocupa, podemos decir que la prueba en la ley de este año se encuentra delimitada en principio en el artículo 16, el cual establece, "los casos no previstos en la presente ley o sus reglamentos

se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y en su defecto por los principios que se deriven de esta ley, y los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad⁴⁹.

En el artículo 521, se establece que ...la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si la partes así lo piden o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto se señalará una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas ... Del análisis de este artículo se desprende, que las prácticas de las pruebas tienen por objeto examinar las propuestas que hacen las partes a fin de probar los hechos por estos alegados, esto quiere decir que las partes dirigen la prueba al juzgador a fin de convencerle de que los hechos en que fundan sus pretensiones, son ciertos y por lo tanto el ofrecimiento y aportación de las pruebas corresponde a las partes.

Por consiguiente, es de notarse que el legislador en esta Ley, no enumera los medios de prueba, por lo que tenemos que remitirnos como ya se menciono a los medios de prueba que se consignan en el Código Federal de Procedimientos Civiles.

“Y en cuanto a la carga de la prueba se refiere, el legislador también fue omiso en indicar a quien correspondía la carga de la prueba.”⁵⁰

3. La Carga de la Prueba en la Ley de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación, uno de 1962, que realizó la comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo,

⁴⁹ TENA RAMIREZ, Felipe. Op. Cit. p. 69.

Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el maestro Mario de la Cueva. Este proyecto proponía una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a Catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos, un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de la empresa, la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el Lic. Alfonso López Aparicio.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1º de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patronos.

⁴⁰ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1980. p. 103.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1° de abril de 1970, y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Una vez vistos los antecedentes históricos de esta ley, pasaremos a hacer una análisis a grandes rasgos de la exposición de motivos de dicha ley en la que se consignan esencialmente la Teoría Procesal de la misma.

La solución pacífica de los conflictos.

“47. El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de tribunales del trabajo, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patrones y obreros. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar laudos, y destinadas a prevenir los conflictos o a proponer soluciones para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico... Durante los años que siguieron a la promulgación de dicho Código Político ésta fue también la interpretación que le dio la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De acuerdo con la Jurisprudencia, los conflictos individuales debían ser resueltos, a falta de tribunales de trabajo, por los tribunales comunes.

La necesidad de resolver por procedimientos más rápidos y con más justas normas las controversias entre obreros y patrones, obligó a la Suprema Corte a variar su jurisprudencia y a establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tiene solamente la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también les asiste jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los conflictos entre patrones y obreros sobre aplicación de la ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos.

48. La solución que dio la Suprema Corte al problema no era la única. Pudo reservarse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje jurisdicción para resolver tan sólo los conflictos económicos entre el capital y el trabajo en la forma en que los constituyentes entendieron haberlo establecido, y se pudo al mismo tiempo organizar tribunales especiales con jurisdicción específica para resolver conflictos de carácter individual que surgieran sobre interpretación y aplicación de los contratos o las leyes protectoras del trabajo.

50. Los conflictos individuales de trabajo, y aun los colectivos que plantean cuestiones puramente legales, son de la misma índole que todas las controversias que resuelve la administración de justicia ordinaria cuando declara oficial e imperativamente el sentido que tiene el derecho objetivo y no exige principios nuevos ni procedimientos especiales para su resolución.

La mayor rapidez en el procedimiento y la aplicación del criterio y de equidad en las resoluciones, principios que han inspirado la creación de los tribunales de trabajo, no diferencian la naturaleza ni las funciones que unos y otros desempeñan. El procedimiento que aplican los tribunales comunes puede sin gran esfuerzo adaptarse, mediante la simplificación necesaria, para la resolución de esta clase de diferencias.

52. ...se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Junta de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos auxiliados de la fuerza pública en caso de resistencia.

56. La reglamentación legal del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger. en beneficio de las clases trabajadoras, sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos o ampliar los reconocidos en la ley. Está de más decir por lo tanto, que mientras la promulgación

de la Ley del Trabajo automáticamente derogará todas las disposiciones de los contratos de trabajo que sean menos favorables para los trabajadores, que las consignadas en la propia ley, en cambio dejará en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter más favorable.

57. No se pretende haber resuelto con las normas propuestas por el proyecto todos los problemas que puedan surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones ni contentado todos los intereses. En toda obra social a lo más que se puede aspirar, es a dar solución que presente el menor número de inconvenientes. Por lo demás se debe tener presente que las leyes, después de promulgadas, son susceptibles de mejorarse.

“La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a éstas, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquéllos que tiene por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consigna derechos auténticamente reivindicatorios en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.”⁵¹

La idea de justicia social en que descansa la nueva ley, se inspirara solamente en la parte proteccionista del artículo 123 en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma, especialmente con el del profesor Gustavo Radbruch y el que aparece en las enciclopedias:

“La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonía entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común.”⁵²

⁵¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Sexta edición. Porrúa, México. 1980. p. 194.

⁵² Idem.

En el Artículo 2 se establece como tendencia de las normas de trabajo conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

No sólo el derecho sustantivo de la nueva Ley es proteccionista de los trabajadores, sino también debe entenderse que lo es el derecho procesal; sin embargo, no obstante la desigualdad notoria que existe entre el obrero y el patrón, se adopta el contrarrevolucionario principio de igualdad de las partes en el proceso, es decir, de paridad procesal.

Sobre el concepto de justicia social, el maestro Trueba Urbina , nos dice "La función de justicia social no es sólo tutelar en la ley y en el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los derechos del proletariado, como proviene esencialmente del ideario de nuestro gran estatuto fundamental del trabajo, el artículo 123."³³

Tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas, las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social se integran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos Estados de la República.

³³ Ibidem.

Las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva, de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones; aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de caducidad de 3 a 6 meses para evitar juicios a los trabajadores; se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

Por lo que al procedimiento ordinario se refiere, se intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecerse una audiencia única de conciliación, demanda y excepciones. También se introdujeron mejoras en orden a propiciar 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.

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales.

Se dio una novedad interesante que derivó de la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son recusables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

En realidad la reforma de 1970 en el orden procesal no fue de estructura. Sin embargo, fue importante y señaló caminos que diez años después en una acción sorprendente por su vigor se siguieron con paso enérgico.

Analizando más a fondo la ley de 1970, podemos ver que es en su capítulo IV donde quedó establecido el procedimiento ante las Juntas de Conciliación (artículo 745), quedando sujeto dicho procedimiento a las disposiciones de ese capítulo.

Es en el capítulo V donde se señala el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica (artículo 751).

En el artículo 752 quedó establecido que el Pleno o la Junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurría a dicha audiencia, y debía notificarse con tres días de anticipación.

Las normas para la celebración de la audiencia a que se refiere el artículo anterior quedaron establecidas en el artículo 753, en el que se exhortaba a las partes para que procuraran un arreglo conciliatorio, si llegaban a un convenio se daba por terminado el conflicto, sino, se daba por concluido el período de conciliación y se pasaba al de demanda y excepciones.

En el artículo 759, la Junta al concluir la audiencia de demanda y excepciones señalaba día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas. Con anterioridad, la audiencia de pruebas podía señalarse en cualquier fecha y era solo para ofrecimiento y no para desahogo.

Las pruebas debían referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes (artículo 760) . En cuanto a la forma de ofrecerlas este artículo no menciona exigencia alguna de si debe hacerse en

forma oral o escrita, pero teniendo en cuenta la oralidad del procedimiento laboral, en esta forma se podían ofrecer las pruebas.

Las pruebas debían ofrecerse acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolvía cuales eran las pruebas que admitía y cuales desechara por ser improcedentes o inútiles.

El artículo 761 establecía que la Junta al concluir la audiencia de ofrecimiento de pruebas, señalaría día y hora para la celebración de una audiencia de recepción de las mismas. En el artículo 762 decía que eran admisibles todos los medios de prueba que tiendan a esclarecer la verdad, pero no precisaba cuales eran los esos medios.

Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concedía a las partes un plazo de 48 horas para que presentara sus alegatos por escrito (artículo 770).

Concluido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declaraba cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes se formulaba un dictamen (artículo 771); se agregaba al expediente y se entregaba copia a cada uno de los representantes (artículo 772). El presidente citaba a una audiencia de discusión y votación (artículo 773). Terminada la discusión, se procedía a la votación y el Presidente declaraba el resultado (artículo 774).

Los laudo debían ser claros, precisos y congruentes con la demanda (artículo 776) y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio.

Por lo que a la carga de la prueba se refiere, la ley de 70 solo se concretó a señalar en el artículo 763 que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan y que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o

al esclarecimiento de la verdad, pero no dijo nada acerca de a quien correspondía dicha carga específicamente.

3. La reforma Procesal de 1980.

La presente reforma tuvo lugar el 18 de diciembre de 1979, cuando el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaban el Procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47 en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1,010. Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal. Y al respecto el maestro Néstor de Buen afirma que, "Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza el derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser solamente un presupuesto para convertirse en una meta."⁴

Dentro de los principales protagonistas de la reforma procesal encontramos al Lic. Pedro Ojeda Paullada, entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, quien fue el motor esencial de una iniciativa en la que no era difícil encontrar aspiraciones políticas a corto plazo. Sin embargo, fue el joven jurista, Jorge Trueba Barrera, quien llevó a cabo la elaboración del anteproyecto en el que aparecen claramente definidas las ideas de su ilustre padre el maestro Alberto Trueba Urbina. Intervinieron también el Subsecretario "A" del Trabajo, Guillermo González López y el maestro Pedro Cervantes Campos.

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, México, 1987. p.135.

El resultado objetivo de la reforma procesal de 1980 fue el establecimiento, de la nivelación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase, mediante la regulación desigual de los desiguales.

“Fue a partir de la reforma que quedaron integrados en la Ley Federal, como unidad indisoluble, el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal, formando una trilogía que encuentra su principal asiento en la tesis social del artículo 123.”³³

Impregnadas de ese espíritu social fueron introducidas las nuevas normas del procedimiento del trabajo, entre las que destacan: la expresión concreta y comprometedora de los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo. Otras atenderían a la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; la preeminencia de la conciliación como medio para solución de los conflictos; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la imposición de la carga de la prueba al patrón; el impulso procesal a cargo de la autoridad las modificaciones al procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y la justicia.

En todo caso, y sin lugar a dudas la nota de mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida (artículo 685).

³³ *Idem.*

Analizando las reformas procesales, nos damos cuenta que, tanto el procedimiento del proceso del trabajo como el paraprocesal, quedaron bajo la responsabilidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que el artículo 688 de la nueva Ley Procesal, le encomienda a dichas Juntas corregir irregularidades u omisiones de la demanda de la parte obrera, a fin de que no sufra menoscabo la Justicia Social y no se causen perjuicios a los trabajadores quienes tienen derecho a la protección social.

Las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, que son autoridades sociales en los términos previstos por el precepto ya mencionado.

Por otro lado, y por lo que a la representación se refiere, tenemos que, el poder que otorgan los trabajadores para ser representantes en juicio, aunque no se exprese en el documento el objeto del poder, se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y accesorias a que tenga derecho el trabajador, de acuerdo con la suplencia que lleven a cabo las Juntas.

Por lo que toca a la competencia, las disposiciones de la Ley son muy claras, así como con los impedimentos y las excusas. Las disposiciones legales en materia de notificaciones son precisas, evitándose así perjuicios a los trabajadores que también deben ser cuidados en todos sus aspectos procesales por las juntas.

En cuanto a la continuación del procedimiento y a la caducidad, o impulso procesal a cargo de la autoridad, la nueva ley impide en el art. 771 que tenga lugar la caducidad, pues le impone a los presidentes de las juntas y también a los auxiliares la obligación de que los juicios laborales no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar el laudo.

Por lo que a las pruebas se refiere 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 podrá 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 la 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."

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.

En posteriores artículos la Ley Procesal 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 un capítulo especial se reglamenta con sentido social el procedimiento ordinario ante las Juntas, así como los procedimientos especiales, y consigna a la vez reglas del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y de declaración de inexistencia de la huelga y demás casos específicos que consigna la nueva Ley Procesal Social del Trabajo.

Finalmente, los procedimientos de ejecución, de tercerías y de preferencia de créditos obreros, también son reglamentados en esta ley procesal.

En cuanto a las pruebas en particular se refiere, las reformas dadas en la ley de 1980, que son las que nos ocupan, nos encontramos que, la prueba testimonial tuvo algunas modalidades:

El artículo 813 en su fracción I señala que sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar; limitación que no existía anteriormente.

En la fracción II señala que el oferente deberá indicar el nombre y domicilio de los testigos. "Este punto fue controvertido en la VI reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en la Ciudad de Oaxaca en Junio de 1981, estableciéndose en una ponencia que fue aprobada, la tesis siguiente:

Por lo que el maestro Climent Beltrán opina, "sin que implique modificación o alteración del texto de la fracción II del artículo 813, debe aplicarse un criterio menos rigurista y que admita la testimonial sin el requisito del domicilio, cuando la presentación quede a cargo del oferente."⁵⁶

Para ello se tuvo en cuenta que el patrón no tiene dificultad alguna en señalar el domicilio del testigo, porque si se trata de un trabajador de la empresa, tiene registrado su domicilio; en cambio, si se trata de un trabajador puede ser difícil, porque no siempre conocen con precisión el domicilio de los testigos.

A esto se podría agregar que debe distinguirse entre requisitos esenciales y no esenciales, y el señalamiento del domicilio debería estimarse como un requisito no esencial para el ofrecimiento de la prueba; además el testigo, podrá ser identificado al comparecer ante la Junta.

También se ha introducido el requisito de que no se admitirán las preguntas que lleven implícita la contestación (artículo 815 fracción V). Lo que denota la diferencia con el interrogatorio en la prueba confesional.

⁵⁶ CILIMENT BELTRAN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1989. p176.

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

Otra innovación consiste en que se suprime el engorroso incidente de tachas a los testigos. Según el artículo 818 "las objeciones o tachas a los mismos, se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. Cuando se objetare de falso a un testigo, la junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

Es importante agregar que el artículo 820 incorpora una tesis jurisprudencial en el sentido de que un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren las circunstancias especificadas en el propio precepto.

En caso de que las circunstancias que concurren en el testigo único, no ofrezcan garantía de imparcialidad, su testimonio no constituirá elementos de convicción, al respecto una tesis jurisprudencial establece:

Testigo Único. Requisitos que debe reunir para formar convicción. Conforme al artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, un solo testigo podrá formar convicción, si en el concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, y si "1. Fue el único que se percató de los hechos". Luego entonces, si se ofrecen tres testigos y, la prueba se desahoga sólo en cuanto a uno de ellos, como no fue el único que se percató del hecho que se pretendía probar, su declaración no puede formar convicción por no satisfacer el requisito que establece la fracción 1 del citado artículo.

Amparo Directo. 448/33610/87. Francisco Arenas Iturbe. 15 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente Francisco Zapata Mayorga. Secretario Marco Tulio Burgoa Domínguez.

Informe 1987. Tercera Parte. Volumen I. Tomo 5 en Materia de Trabajo, del Primer Circuito. p. 369.

Por lo que hace a la Prueba Pericial hay que hacer notar que, conforme al artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos Fracción I. Si no hiciera nombramiento de perito; II Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Ahora bien, surgen dos cuestiones en torno a esta prueba: Una consiste en que se ha planteado la conveniencia de simplificar la prueba pericial, reduciendo a un solo perito de las partes, e invariablemente la Junta acude a la designación de un perito tercero, cuyo criterio suele ser el determinante. En ese sentido fue aprobada una ponencia en la ya mencionada Reunión de Oaxaca.

“En la citad ponencia sobre “Medios de Prueba”, de Barbagelata, se advierte la tendencia al régimen de perito único, que ya se ha establecido en Brasil y en Panamá.”⁷⁷

La otra cuestión se refiere a desechar la práctica de la aceptación casi automática del dictamen pericial, sin que el juzgador intervenga en el interrogatorio al perito, y sobre todo sin hacer un debido análisis del peritaje en el laudo.

La siguiente tesis podrá ilustrarnos más ampliamente:

Prueba Pericial, facultad de los Tribunales, para apreciarlas. El juzgador al valorar la prueba pericial no puede proceder arbitrariamente, sino sujetándose a las reglas de la sana crítica; sin embargo, en ningún caso la apreciación de los peritos puede sustituir la del Juez, esto es, vincular jurídicamente su convicción y restringir por ende su libertad de valorar, por ello, si el juzgador expresa claramente los motivos de esa

⁷⁷ Idem.

apreciación y por los cuales concede valor a un peritaje, justificando a través de un razonamiento lógico su convicción respecto del hecho, y tales motivos no pueden considerarse ilegales, la valoración de la prueba se encuentra apegada a derecho, pues la calificación de los dictámenes periciales constituye una facultad privativa de los tribuñales.

Amparo Directo. 337/78. Bertha Aguilar Pulido. 15 de junio de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario Pedro Galeana de la Cruz. Informe 1981. Tercera Parte. Tribunal Colegiado. Décimo Primer Circuito. p. 348.

Respecto a la Prueba de Inspección. En la Ley de 1970 no estaba reglamentada, pero con las reformas de 1980 sí lo está, cubriéndose aquella laguna legal mediante los artículos 827 a 829. El primero de estos preceptos señala los requisitos que debe contener su ofrecimiento; a) Deberá precisar el objeto materia de la misma; b) El lugar donde debe practicarse; c) Los períodos que abarca; y d) Los objetos y documentos que deben ser examinados. Agrega que "al ofrecer la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma."

Esta reglamentación responde de un lado, al principio de economía procesal, para facilitar el desahogo de la diligencia, y de otro, a evitar que por su generalización se convierta en una indagación judicial.

Cabe hacer notar que se ha planteado la cuestión de si en los casos en que corresponda al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los elementos o aspectos de la relación de trabajo enunciados en el artículo 784, debe el patrón exhibirlos ante la Junta en lugar de ofrecer la prueba de inspección en las oficinas de la empresa, por razones de economía procesal y para evitar pérdida de tiempo al trabajador.

Al respecto, estimamos que habrá que distinguir entre la documentación, que se refiere únicamente al trabajador, en cuyo caso deberá exhibir directamente el patrón ante la Junta, y aquella que comprenda a varios o a todos los trabajadores de la empresa, ya que está última tendrá que mantenerla el patrón en las oficinas de la empresa, para dar cumplimiento a sus obligaciones de carácter general a cargo de la misma, y por tanto, su examen debe ser materia de inspección.

Por lo que a la prueba presuncional se refiere podemos mencionar que las presunciones no constituyen propiamente dicho medios de prueba, sino son las deducciones o inducciones que el juzgador hace de un hechos conocido para llegar a la demostración de otro hecho desconocido.

Esta prueba se encuentra prevista en los artículos 830 a 834 de la Ley Federal del Trabajo, distinguiéndose entre la presuncional legal y la presuncional humana y ambas admiten prueba en contrario. El artículo 834 dispone que "las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita con ellas", requisito que es excesivamente formalista ya que no siempre se toma en cuenta para la aceptación de la prueba.

En la nueva naturaleza social del proceso laboral, el aspecto de la carga de la prueba benefició sin lugar a dudas a la parte más débil del mismo, los autores de la reforma procesal determinaron en el artículo 784, que a la letra dice:

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 de conservar dentro de la empresa, bajo el apercibimiento 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 por obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I, 53 fracción III de esa Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas 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 vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago de salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa;
- XIV. Incorporación y aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda.

Comenta el maestro Néstor De Buen que "este artículo es una innovación procesal y confirma la naturaleza social del proceso laboral como un derecho que tiene por fin garantizar una igualdad real en el proceso, mediante la tutela o protección de los trabajadores."⁴⁸

Esta disposición señala pues una facultad de la autoridad para que, relevando al trabajador de la carga de la prueba, ésta se desplace, sin promoción del interesado, hacia su contrario.

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición Porrúa. México 1990. p. 465.

La reforma en este sentido, obedece a la necesidad de liberar al trabajador de la obligación de probar aspectos más que difíciles, y en cambio el patrón puede acreditar con toda facilidad con base en los documentos que conforme a la ley, debe conservar en la empresa.

En cuanto a la imputación de la carga de la prueba, es evidente que la Ley Federal del Trabajo no contiene disposiciones generales en el sentido indicado y prefiere imputar directamente esa carga de la prueba, como ya se mencionó, al patrón, lo que no excluye la posibilidad de que también se tenga en cuenta las presunciones y esas reglas de juicio si no son incompatibles con las cargas específicas marcadas en la ley.

En cuanto a las presunciones, basta mencionar la más importante del Derecho Laboral Mexicano, ejemplificando estas ideas en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."⁹⁹

Las reformas a la ley de 1980 ha dejado atrás, en gran medida, las fórmulas que sustentaban la carga de la prueba en función de la actitud procesal de las partes (de afirmar o negar por ejemplo) y ha preferido imputar directamente la carga de la prueba al patrón: carga subjetiva, sin perjuicio de aceptar también, en alguna medida la carga objetiva.

En rigor, la reforma procesal de 1980 cambió el viejo sistema de la regla de juicio: apreciación del juez y presunciones legales, por la oportunidad de la disposición legal: "En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre..." (artículo 784).

⁹⁹ Idem.

Por otro lado, y refiriendonos a la igualdad de las partes, el legislador de 1980 no pretendió en modo alguno tratar igual a los destinatarios de las nuevas normas procesales, sino, precisar, lo contrario. Porque si bien es cierto que en el mismo artículo 123 Constitucional está vigente el principio de que a trabajo igual debe haber condiciones iguales, también lo es que su razón de ser radica precisamente en las consecuencias de que las partes en una relación laboral son iguales.

Por ello mismo resultaba absurdo conservar para el proceso laboral los viejos juegos de las presunciones y de las reglas de juicio que, al igual que las normas procesales civiles, aún dominaban en la interpretación de las disposiciones procesales del Derecho del Trabajo. Ya no era posible más tener la vigencia del principio de que quien afirma debe probar. "La realidad mostraba que en el mundo laboral, la obligación de conservar los documentos comprobatorios de las condiciones de trabajo no podía recaer en el trabajador sino en el patrón."⁶⁰

Podemos darnos cuenta que tanto la ley de 1931 como la de 1970 habían dictado la regla general en el sentido de que la falta de contrato escrito no podía privar al trabajador de los derechos consagrados en la ley (artículo 31 de 1931 y 26 de 1970), poniendo de manifiesto que es el patrón quien puede y debe acreditar las condiciones de trabajo y que al trabajador sólo le tocará invocarlas.

Lo sobresaliente de la reforma de 1980 fue que no se confió ya en las posibilidades de que las Juntas fijaran los criterios de reparto de la carga de la prueba, sino como ya lo mencionamos, de manera rotunda hizo esa distribución a partir de la ley misma.

Sin embargo es obvio que las nuevas reglas que distribuyen la carga de la prueba no le imputan la responsabilidad sólo al patrón. De hecho queda un gran margen de

⁶⁰ Idem.

cargas procesales para los trabajadores, pero no en todo aquello que se relacione con las condiciones de trabajo y disfrute.

En cuanto al deber que tienen los patrones de conservar documentos el Derecho Laboral descansa en otros derechos. No obstante, en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, se aventura una cierta obligación de los patrones, aunque siempre con la condición de que los documentos "se lleven en el centro de trabajo". Así ocurre, con las listas de raya o nóminas del personal y con los controles de asistencia.

El problema fundamental radica, en esa condición sutil de la Ley Federal del Trabajo; "cuando se lleven".

Así podemos observar que la segunda parte del artículo 784, precisa cuales comprobantes deberá tener el patrón, no tanto porque la ley lo obligue, sino porque, de no contar con ellos, perderá irremisiblemente todos los juicios en que se ventilen controversias sobre los extremos a que aluden las catorce fracciones del 784. Pero a este respecto de los documentos que no se mencionan allí parece que la carga de probar que se llevan será del trabajador.

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

En el presente capítulo veremos el Procedimiento Ordinario Laboral, cuáles son sus principios rectores y en que consisten, cuáles son sus etapas y como se desarrollan cada una de ellas, y sobre todo y muy especialmente lo que es nuestro tema central, que es el ofrecimiento de pruebas, cómo se pueden ofrecer, que es la prueba en contrario y por último cuáles son las pruebas supervenientes, porque se les llama así y en que momento se pueden ofrecer.

Comenzaremos pues, por recordar el concepto de qué es un proceso, a este respecto, tenemos que el Diccionario de Derecho del Maestro Rafael De Pina menciona que "Proceso es el conjunto de actos regulados por la Ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente."⁶¹

Para Eduardo Pallares el Proceso "puede definirse como una serie de actos jurídicos vinculados entre sí por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las normas legales, más adelante, el Maestro Pallares afirma que, es importante saber que todo proceso se desenvuelve a través del tiempo y evoluciona a un fin determinado por virtud del cual los actos en que el proceso consiste, son solidarios los unos de los otros, y los posteriores no pueden existir válidamente sin los anteriores, en los que tienen su base y razón de ser."⁶²

⁶¹ DE PINA, Rafael, De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho, Décima Segunda edición Porrúa, México 1994, p. 400.

⁶² PALLARES, Eduardo. Op. Cit. p. 96.

Sin embargo, muy frecuentemente se identifica igualmente al proceso y al procedimiento ya sea en la doctrina, en la Ley, o en la práctica, pero en realidad son dos cosas diversas. Aunque suelen usarse como análogos estos términos, un análisis de ellos, permite distinguir el proceso como institución, en cuanto que constituye un conjunto de actos que persiguen una sola finalidad, y el procedimiento o serie sucesiva y combinada de los que han de realizarse para lograrla.

“Carnelutti, ha hecho ver que entre ambos conceptos media diferencia cuantitativa y cualitativa que se podía establecer considerando el proceso como continente y el procedimiento como contenido.”⁶³

Cabe decir que el proceso es una institución establecida para realizar mediante ella la función de administrar justicia, mientras que el procedimiento es el conjunto de formas o maneras como se efectúa esa función. Unas veces, en forma escrita, otras verbalmente como el procedimiento laboral, en la vía que se llama ordinaria o en la breve y expedita que tiene el nombre de sumaria.

La Ley Federal del Trabajo también nos da una clasificación que atiende, más que a la naturaleza del proceso, al procedimiento en orden a la celeridad y simplificación del mismo distinguiéndose entre procedimiento ordinario, en el que se observan las normas de carácter general, y procedimiento especial, que por la índole de los asuntos requiere una mayor rapidez en el trámite, y en una sola audiencia, puede agotarse el procedimiento.

El juicio ordinario del que hemos estado hablando podría ser calificado, de mayor cuantía por aquellos que se tramitan en juicios especiales.

⁶³ Idem.

Es un procedimiento de carácter general, quiere decir que, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial.

Es el artículo 870 de la Ley, el que nos indica que el juicio ordinario será el indicado tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

En cuanto a los conflictos individuales de naturaleza económica, la Ley fue omisa en establecer una vía para dichos conflictos por lo que tradicionalmente se ha optado por resolverlos por la vía ordinaria jurídica. Aunque no es la que esencialmente le corresponde, es evidente que no sería posible aplicar a esos conflictos las reglas de los económicos de naturaleza colectiva.

Sin embargo, si se trata de elegir de entre ambos, procederá más adecuadamente seguir el procedimiento ordinario que, por lo menos, es el que más garantías otorga a las partes y en el que la prueba pericial puede suplir las deficiencias de la falta de un procedimiento especial.

I. Principios del Proceso Laboral.

Es importante hacer una distinción entre los principios del proceso civil de los del proceso laboral.

La Teoría Civilista concibe al Derecho como "un bien patrimonial oponible a la contraparte, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, por ello se basa en el contrato. Correlativamente el Procedimiento Civil que es el instrumento jurídico adjetivo para exigir la aplicación de lo estatuido mediante el contrato, tiende en primer término, a verificar el acuerdo celebrado entre las partes, y después a interpretar los derechos y

obligaciones establecidos, y para ello otorga las mismas oportunidades a las partes involucradas, pues "siendo el pacto creación de las partes, son ellas las que tienen forzosamente que demostrar la existencia, finalidad y el sentido de su obligación."⁶⁴

De aquí se desprenden dos principios fundamentales en el procedimiento civil el de igualdad formal de las partes, equivalente a la igualdad en la celebración del pacto y el del impulso procesal de las mismas, por ser ellas las interesadas en promover la actividad jurisdiccional.

Es de considerarse que el Derecho Laboral se basa no en un acto jurídico como el contrato, sino en un hecho jurídico consistente en la relación de trabajo por ello conciernen a la prestación de servicios de donde derivan derechos y obligaciones establecidas en la Ley y encima de la voluntad de las partes. En consecuencia, "el procedimiento laboral no se refiere a la aplicación o interpretación de los actos jurídicos como son los contratos, sino al esclarecimiento de los hechos, ya que los mismos generan los derechos impuestos por la ley".⁶⁵ Por tanto se trata de aplicar la ley, y el Estado como órgano de la comunidad está interesado en el cumplimiento de la misma.

De ahí que "el proceso laboral no se rige por el principio dispositivo del impulso de las partes, sino por el impulso procesal de oficio, y no atiende a la igualdad formal entre las partes, sino a la igualdad real para equilibrar la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente al patrón esto es, para obtener el equilibrio de los factores de la producción donde reside la justicia social según el Constituyente."⁶⁶

Sin embargo, esta referencia de los hechos y los actos jurídicos como nota distintiva del Derecho Civil y el Laboral, nos va dar la pauta para encontrar los rasgos que los separan. Por ello, creemos que junto a aquellas características, la diferencia

⁶⁴ CLIMENT BELTRAN, Juan., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989,p82.

⁶⁵ Idem

⁶⁶ Idem

reside en que el proceso civil como derivación del derecho sustantivo, atañe primordialmente a las cosas, y el proceso laboral al trabajo humano. Así, podemos notar que el humanismo jurídico que inspira a nuestro Derecho Laboral trasciende al procedimiento laboral para proteger al trabajador ante la desigualdad económica donde el imperativo de la ley, o sea, el interés social y del Estado, prevalece sobre la voluntad de las partes.

A este respecto los principios procesales plasmados en las reformas de 1980, están enunciados principalmente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

De dicho precepto se desprenden los siguientes principios: Publicidad, Gratuidad, Inmediación, Oralidad, Iniciación a instancia de parte, Economía y concentración, y Sencillez.

Otros principios comprendidos en el párrafo segundo, son los de subsanar la demanda incompleta del trabajador, y aclaración de la demanda.

El legislador en la Ley de 1970, incorpora algunos principios sustantivos. Así en el artículo 2 se expresa el propósito de las normas laborales de "conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. A su vez, el artículo 3 puso de manifiesto la idea del trabajo como un derecho y un deber social, subrayando además, en una generosa catarata de ideas, los principios de dignidad, respeto, libertad, garantía de la vida, de la salud y de un nivel decoroso en el orden económico para el trabajador en caso de duda sobre el sentido de las normas del trabajo.

Sin embargo, pensamos que los principios del derecho procesal no se expresan con claridad en las reglas de la ley de 1931 ni en las de 1970. Por otro lado, resulta evidente que al margen de que se encontraran ciertos principios más o menos encubiertos (como era la oralidad, inmediatez, sencillez, gratuidad, etc.), lo fundamental es que el Derecho Procesal respondía a la idea de la igualdad de las partes en el proceso.

El nuevo Título Catorce de la Ley, a partir de 1980 ha puesto, en cambio, de manifiesto, una nueva política procesal que destaca a los principios y rompe en forma dramática con la tesis de la igualdad que ahora, en vez de ser un punto de partida es, simplemente el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar.

Es obvio que tanto el Derecho Sustantivo como el Procesal intentan la realización de la justicia social, por tanto, a este efecto, ambos estiman que existe una evidente desigualdad entre las partes, substancialmente derivada de la diferencia económica y como consecuencia, cultural, que se encuentran. En virtud de ello, procura la igualdad como meta.

Por otro lado, el Derecho Sustantivo, establece de manera impositiva, determinados derechos mínimos y ciertas obligaciones máximas, destinadas a consagrar los derechos de los trabajadores o a reglamentar las vías que éstos sean mejorados. En

cambio el derecho procesal contiene las normas que pueden hacer efectivos esos derechos cuando no son reconocidos por los patrones o sirve de instrumento, para que aplicando las normas sustantivas que consagran el equilibrio entre las partes como una finalidad laboral, se determinen coactivamente.

En relación a lo anterior, el maestro Néstor de Buen, afirma que "Los principios, son pues, los vehículos para el cumplimiento de los objetivos de cada una de estas ramas del Derecho del Trabajo."⁶⁷

Señala De Buen, que de acuerdo a los "conceptos de mayor uso el proceso puede estar sometido a los siguientes principios:"⁶⁸

- a) Inquisitivo, dispositivo, o mixto.
- b) De actuación escrita u oral.
- c) Solemnidad, formalidad o sencillez.
- d) Onerosidad o gratuidad.
- f) Dispersión o concentración de las etapas procesales.
- g) De prueba tasada, de libre apreciación de las pruebas o de apreciación de las pruebas en conciencia.
- h) De la paridad o desigualdad procesal.
- i) De foro forzoso o de libre elección del foro.
- j) De congruencia o de ultra plus petición.

Para el maestro Trueba Urbina, "los principios generales del derecho procesal del trabajo serían los siguientes:"⁶⁹

- a) Dispositivo

⁶⁷ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p.68.

⁶⁸ Idem.

⁶⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op Cit. pp. 336-341.

- b) Informalista
- c) Oralidad
- d) Publicidad
- e) Concentración
- f) Apreciación de pruebas en conciencia

Por lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo, el artículo 685 , con la reforma procesal de 1980, hace una enunciación de los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo.

Este artículo forma parte del capítulo intitulado, precisamente "Principios Procesales", que se desarrolla en cuatro artículos (685 al 688).

De conformidad con el contenido de esos cuatro artículos que menciona nuestra Ley Laboral, ésta consagra como principios generales del derecho procesal los siguientes:

- a) Publicidad
- b) Gratuidad
- c) Inmediatez
- d) Oralidad
- e) Iniciación a Instancia de parte
- f) Tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal de trabajo.
- f1 Inclusión de las prestaciones que no reclamó el actor pero que derivan de las acciones intentadas.
- f2 Ejercicio exoficio de las acciones no intentadas que resulten de los hechos expuestos por el trabajador.

f3 Exención al trabajador de la carga de la prueba y su desplazamiento al patrón quien debe exhibir los documentos que "de acuerdo con la leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa" (artículo 784).

f4 Imputación general al patrón de la carga de la prueba.

g) Inmutabilidad del proceso.

h) Facultamiento a las juntas para regularizar el procedimiento, sin revocar sus propias resoluciones.

i) Informalidad, con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios.

j) Auxilio de la demás autoridades administrativas y judiciales.

Existen también principios implícitos que consisten en que no se expresan por su nombre. Simplemente están presentes como razón de ser y son representativos del espíritu de la ley.

Estos principios se ponen de manifiesto, fundamentalmente, en relación a las reglas que determinan los presupuestos y actos procesales y la facultad de juzgar pero no suelen aparecer cuando se trata de las normas que fijan las vías procesales.

Como ejemplos de estos principios podemos mencionar los siguientes:

a) Desigualdad Procesal

b) Libre elección del fuero para el trabajador (artículo 700-II)

c) Preclusión durante el proceso (artículo 738)

d) Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador (artículo 771 y 772)

e) Admisión de todos los medios de prueba (artículo 776)

f) Libertad de interrogatorio (artículo 781)

g) Libertad probatoria del tribunal (artículo 782)

- h) Resolución en conciencia (artículo 841)**
- i) Claridad y congruencia de los laudos (artículo 842)**
- j) Fijación de la condena en cantidad líquida (artículo 843)**
- k) Irrevocabilidad de las propias resoluciones (artículo 848)**
- l) Revisión de los actos de ejecución (artículo 849)**

La mayoría de estos principios confluyen en el de participación activa de la Junta en el proceso.

Analizando los principios procesales, podemos considerar que se manifiestan esencialmente en la siguiente forma:

a) Publicidad. Está contenida en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, que establece, que las audiencias serán públicas; aunque la Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada, cuando lo exige el mejor despacho de lo negocios, la moral o las buenas costumbres.

En este caso cabe el comentario de que dicho principio se le puede dar el sentido de que el procedimiento es de orden público, por lo que no puede atenerse a lo que dispongan las partes, ni podrá suspenderse.

b) Gratuidad. Este se encuentra contenido en forma genérica en el artículo 19, que dispone: "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno."

Este principio se refiere a que cualquier cantidad que reciben los trabajadores de los patrones como acto de transacción no debe causar ningún impuesto, ejemplo, no causará impuesto el pago de indemnización, prima de antigüedad, expedición de copias certificadas y otras prestaciones semejantes. Dicho principio también opera en el caso de

adjudicación de bienes en remate, la que "deberá ser libre de todo gravamen, impuesto y derechos fiscales." (artículo 975 fracción II, inciso b). No existen costas judiciales ni pagos de ninguna especie.

c) Inmediación. Se encuentra establecido en el artículo 713 que a la letra dice: En las audiencias que se celebran se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contra de la ley. Además en el artículo 721 establece lo conducente.

Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, lo actuado en la audiencia se hará constar en actas que deben ser firmadas por las personas que en ella intervinieron.

El comentario sería que dicho principio atañe en primer lugar a la comparecencia personal de las partes, ya sean físicas, o si se trata de personas morales, por medio de sus representantes o apoderados facultados y los miembros de la Junta deben estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad real.

d) Oralidad. Según el artículo 685. El proceso será predominantemente oral. La oralidad contribuye a la sencillez en el procedimiento, al evitar formalismos, y a la celeridad, y especialmente a la inmediación, o inmediatez que permite a la Junta conocer los aspectos humanos del proceso a través del contacto directo con las partes y con los testigos, peritos, etc.

e) Instancia de Parte. A este principio corresponde la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o ejecutiva, donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa. Sin embargo, dicho principio dispositivo, se manifiesta casi exclusivamente con la

presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el proceso se convierte en inquisitivo, debido a la participación activa del tribunal en el proceso.

f) Economía y Concentración. Esto se traduce en la simplificación del procedimiento. Este principio se manifiesta en el artículo 697, que obliga a las partes a designar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos, y en su defecto lo hará la Junta Especial.

Se traduce en la simplificación del procedimiento, eliminando en lo posible el trámite de incidentes, que se resolverán de plano, salvo casos especiales según el 765. Se excluye la recusación sustituyéndola por la excusa que no suspenderá el procedimiento, según el artículo 711.

g) Concentración. En cierto modo se identifica con el principio de economía; especialmente en el incidente de acumulación que no existía antes artículo 766 y siguientes, donde está comprendida la litispendencia. Otro ejemplo lo tenemos en la eliminación de los diferimientos, ya que las partes aún de común acuerdo solo podrán solicitar la suspensión de la audiencia con objeto de conciliarse, por una sola vez, según el artículo 876 fracción IV y aún cuando no concurran se prosiguen las etapas de la audiencia; en lugar de archivarse el expediente como sucedía antes de la reforma.

h) Subsanan la demanda incompleta. La importancia de este principio radica en que se rompe el principio de paridad procesal, para que los obreros gocen de la tutela sustancial y procesal de la Nueva Ley del Trabajo. Las Juntas deben subsanar las deficiencias o defectos de la demanda obrera.

A este respecto, el artículo 685 en su segundo párrafo plantea dos supuestos:

1) Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada o procedente y conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta al admitir la demanda subsanará ésta.

2) Esto sin perjuicio de que cuando la demanda, sea obscura o vaga se procederá en los términos previstos en el artículo 873 que al respecto menciona: Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que se haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de 3 días.

Como otro principio podemos señalar el de los laudos en conciencia y a verdad sabida. A este respecto, Francisco Ross Gámez nos dice que: "dicho principio, se traduce más bien en lo que se ha dado a llamar apreciación de pruebas en conciencia, está función directa e inmediata del sistema libre de valoración que rige en materia laboral. Sin embargo, es difícil considerar como principio rector del procedimiento el que se comenta, y más bien es una característica distintiva que se le imprime al Derecho Procesal Laboral, donde se supone que lo que prevalece es la verdad material sobre la verdad formal."⁷⁰

El principio en cuestión como rector del proceso, se aplica en la fase decisoria de los conflictos y se fundamenta en el artículo 841 de la Ley actual que establece "Los laudos se dictaran a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

⁷⁰ ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1991, p. 236.

2. Etapas del Proceso Laboral.

Sin duda, en materia laboral la superestructura jurídica sustantiva influye sobre el proceso. En principio esta categoría de procedimiento surge a la positividad como mero agregado de ese correlativo Derecho material. Las especificidades de este derecho se han trasplantado al proceso, dándole contenido y características que lo hacen peculiar, diferente, en alguno aspectos, de las restantes formas de enjuiciamiento como por ejemplo en lo relativo a la prueba, valorable en conciencia que más adelante veremos. Es a través de la prueba, principalmente, que en el proceso laboral políticamente se hace sentir la intención de compensar el desequilibrio económico y preeminencia de la clase empresarial, estableciendo una desigualdad procesal en su contra y beneficiaria de los trabajadores. Para ese fin, igualmente se han establecido en los códigos procesales del trabajo formas y prácticas adjetivas que permiten tramitar el proceso de manera más pronta y expedita lejos de ritualismos tradicionales, para proporcionar una justicia más humanista y sensible.

En este punto analizaremos las etapas del Procedimiento Ordinario Laboral, que es el que nos interesa y veremos en qué consiste cada una de ellas y cómo se van a desarrollar.

Es sabido que en el procedimiento ordinaria rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se halla señalado una tramitación específica (artículo 870), en dicho procedimiento se aplicarán las disposiciones legales establecidas al caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada por las partes. Es importante recordar que las tres funciones de las juntas para el desarrollo de este tema serán conciliar, decir el derecho y crear el derecho.

Entrando de lleno al desarrollo de lo que es el procedimiento ordinario, nos damos cuenta que la ley ha establecido, que todo procedimiento se iniciará con la simple presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, la cual será turnada al Pleno o a la Junta Especial correspondiente ese mismo día (artículo 871), interrumpiendo con ello el término de prescripción, no obstante que la junta sea incompetente.

Cabe señalar que en el Derecho Procesal del Trabajo no se exige forma determinada en la comparecencia y las promociones dada la flexibilidad y sencillez del mismo; sin embargo, la demanda exclusivamente deberá formularse por escrito acompañando tantas copias como codemandados halla para correrles traslado.

Dentro de la variada gama de actos procesales, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia.

En seguida recordaremos alguno de los conceptos de demanda que ya han sido analizados dentro de nuestro capítulo I denominado precisamente Conceptos Fundamentales.

Así tenemos que la demanda es una petición formulada por el demandante al Tribunal, para que éste emita un fallo contra el demandado.

Chiovenda la describe de la siguiente manera: "La demanda judicial es el acto mediante el cual una parte comparece afirmando que una voluntad concreta de la ley le garantiza un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invocada a tal fin la actividad del orden jurisdiccional."⁷¹

Miguel Bermúdez Cisneros en una exposición más concreta reduce la anterior idea a los siguientes términos: "Demanda es la primera petición en que el actor formula

⁷¹ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Porrúa, México 1983. p. 104.

pretensiones, solicitando de el Tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.”⁷²

En seguida y una vez analizado el aspecto conceptual de la demanda, pasaremos a mencionar los requisitos esenciales en la integración de la demanda. Estos son: 1. El nombre y domicilio del actor, 2. El nombre y domicilio del demandado, 3. La cosa demandada, mencionándola con toda exactitud, 4. Los hechos en que se funde explicándolos claramente, 5. El derecho, 6. La petición en términos claros y concretos.

El primer punto relativo al nombre y domicilio del actor es un requisito que tiende a establecer con precisión quién será la persona que asuma el papel de actor a fin de saber si tiene o no la capacidad para promover el juicio.

Si el actor no concurre por si mismo, sino por representante, deberá acompañar el poder que acredite tal representación.

También señalará un domicilio que será para la comunicación que con él establezca el Tribunal es decir el domicilio para oír y recibir notificaciones.

Deberá designar igualmente el nombre de la persona demandada, pues sólo cuando este se halle perfectamente individualizado se podrá saber contra quién se ha dirigido la acción. Así mismo podrá ordenarse su emplazamiento y posteriores notificaciones.

La individualización del demandado es necesaria para determinar también su capacidad, así como para establecer la competencia de la junta que debe conocer del juicio.

⁷² BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición Trillas.. México, 1991, p. 127.

Es importante mencionar el domicilio del demandado a fin de determinar el lugar en que va a fijarse la responsabilidad de este, para que pueda quedar debida y formalmente emplazada a juicio.

Sin embargo, a este respecto el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de dónde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón."

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior, como ya se señaló, interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

Anteriormente sucedía en la práctica que los trabajadores ante la ignorancia de conocer el nombre correcto de su patrón o la calidad jurídica (si era persona moral), quedaba en completo estado de indefensión, primero para hacer el planteamiento de su demanda y segundo, para el riesgo de perder el conflicto ante un señalamiento incorrecto de la persona a la que se demande, sin embargo, en la actualidad y como ya se ha mencionado todos aquellos trabajadores que ignoren el nombre y apellido del patrón o la denominación o razón social de la empresa, de ninguna manera quedan imposibilitados para el planteamiento de sus demandas.

En su escrito de demanda deberá, cuando menos, expresar una relación breve pero clara de qué es lo que pide al demandado. Esto se logra mediante lo que comúnmente se conoce como "relación de hechos", en que se fundan las peticiones: de forma tal que se haga comprensible tanto al demandado como a la autoridad correspondiente, cuándo, dónde, y cómo ocurrieron los hechos que generaron la

demanda, sólo así podrá dictarse un laudo congruente con tales pretensiones. Aunque en materia laboral debemos tener muy presente que la falta de formalidad en los escritos es aceptada por nuestra legislación, cuando el artículo 687 establece que no se exigirá forma determinada en las comparecencias, escritos o promociones en los que las partes deban presentar sus peticiones.

Por último, deberá sintetizarse en forma concluyente la petición motivadora de la demanda, esto equivale a los puntos petitorios.

En cuanto a los documentos que pueden acompañar a la demanda, tenemos a los documentos comprobatorios de la personalidad si la promoción inicial se hace por apoderado o por el actor designándolo. Además, dependiendo de la naturaleza del juicio pueden agregarse las pruebas que se consideren pertinentes, concretamente en los juicios ordinarios (artículo 872 y 893), y deben acompañarse las que funden substancialmente la demanda.

Una vez presentada la demanda el pleno o la junta dentro de las 24 horas siguientes de haberla recibido, dictará acuerdo de admisión y señalará fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, previo análisis de que la demanda se encuentre completa, clara y detallada, ya que en caso contrario, operará la suplencia de la queja.

Con la reforma de 1980, la nueva estructuración del procedimiento laboral ha traído consecuencias tales como que el juicio se vea reducido a dos audiencias en lugar de tres, una llamada de conciliación, demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, como se previene en el artículo 875 de la Ley; y la otra conocida como desahogo de pruebas enunciada en el artículo 884.

El Procedimiento tradicionalmente se ha dividido en dos períodos: el de Instrucción o de Ordenación Procesal como también ha sido denominado y el cual comprende las etapas postulatoria y probatoria y el período de Decisión, que comprende la función de la actividad jurisdiccional al dirimir la controversia mediante la actuación de la norma al caso concreto. En nuestro sistema laboral dentro del primer período encontramos las siguientes etapas: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y el segundo que engloba la llamada Audiencia de Resolución, Sentencia o Laudo.

Antes de entrar al análisis de la etapas correspondientes a la primera audiencia es importante mencionar que en el mismo acuerdo de admisión se ordenará notificar personalmente a las partes con diez días de anticipación por lo menos, mediante el acto formal denominado emplazamiento, para darles oportunidad no solo de preparar la contestación a la demanda sino también a las pruebas que deberá rendir y desahogar (artículo 873).

En la notificación de la audiencia a las partes deberá consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio por contestada la demanda en sentido afirmativo (salvo prueba en contrario) y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la citada audiencia (artículo 873).

Si los demandados o alguno de ellos no se encuentra legalmente notificado para la audiencia la junta de oficio deberá señalar nuevo día y hora para su celebración, quedando notificados de la nueva fecha los que hayan comparecido y procediendo a notificar por boletín o por estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido.

Ahora bien en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas las partes pueden intervenir a partir del momento en que se

presenten siempre y cuando la junta no haya dicto el acuerdo acerca de las pruebas formuladas en la etapa correspondientes (artículo 875), es decir, que no hayan puesto la frase "La Junta Acuerda", ya que esto marca la terminación e iniciación de las etapas procesales.

Entraremos ahora a ver el desarrollo de cada una de las etapas de nuestro procedimiento ordinario.

A) Conciliación.

Afirma el Licenciado Miguel Bermúdez Cisneros que por conciliación "entendemos el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos que estaban opuestos entre sí."⁷³

Esta institución de la Conciliación es quizá dentro de la doctrina del derecho la más importante que se contempla. Ya que se podría afirmar que la función conciliatoria es la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones obrero patronales, pues a pesar de ser una de las llamadas formas anormales de terminación de los conflictos, es y seguirá siendo, una de las figuras autocompositivas de litigio más deseada por las partes en pugna, y lo más recomendable para la solución de los conflictos.

Establecida como institución dentro del Procedimiento Laboral Mexicano, se convierte en la fase inicial de todo procedimiento laboral, siendo característico de esta etapa la comparecencia de las partes realmente afectadas por los intereses en juego en el conflicto ante la autoridad componedora, llevando a cabo un diálogo en el que no existe obligación alguna de rendir pruebas, ni de reconocer o negar hechos y en donde, ante todo se busca el entendimiento directo y amigable de los puntos bajo la orientación del

⁷³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Op. Cit. p. 135.

funcionario que conoce del conflicto. Si el intercambio de propuestas y contrapropuestas en esta etapa preliminar, no culmina en un acuerdo conciliatorio, se pasará al arbitraje.

Sin embargo el hecho de proponer al demandado en la audiencia de conciliación, fórmulas de transacción sobre determinada o determinadas prestaciones no quiere decir por sí mismo, que reconozca el derecho invocado por el demandante, de deber el valor de las prestaciones reclamadas.

Esto es debido a la idea de que la conciliación es un institución que tiene por objeto alcanzar el acuerdo convencional de las partes y no la determinación en sí de quien tiene o no la razón.

“Así vemos que la conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, cuya finalidad fue expresada por el Constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución de que se llegue a una solución amistosa que evite por una parte los engorrosos tramites y tardados de un juicio en la forma establecida por la Ley, y por otro lado el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir lo necesario para subsistir.”⁷⁴

Por todo esto es que se buscan fórmulas conciliatorias que permiten al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo, de ahí que la conciliación en nuestro procedimiento laboral está encaminado en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo.

Por otro lado, encontramos en nuestra legislación laboral, establecido que la opinión de los conciliadores en forma alguna no se impone a las partes interesadas, sino que sólo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen, para que en ultimas situaciones, ocurran en arbitraje a dirimir sus controversias legales por lo medios que la

⁷⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. p. 137.

propia ley prevé, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y que están permitidas. En ningún instante el proceso laboral impone a las partes contendientes la opinión que se dicte por las juntas de conciliación.

La Conciliación la encontramos reglamentada en el artículo 876 que establece que:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, (o cualquier persona a la que se le hubiese delegado la representación legal de la sociedad, esto para las personas morales).

II. La Junta intervendrá y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, ya que constituye un principio fundamental prácticamente de todo el procedimiento laboral.

III. Si las partes llegan a un arreglo se terminará el conflicto, la Junta en su caso lo aprobará y dicho convenio tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

IV. La Junta, por una sola vez y a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia, a fin de conciliarse y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha (novedad de la reforma de 1980).

V. De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

VI. Si no concurren las partes a la conciliación, además del apercibimiento señalado, deben presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones.

B) Demanda y Excepciones.

Dentro de los actos procesales, la demanda va a ocupar un lugar importante dentro del estudio de todo procesalista, ya que en ella van las bases de sustentación del proceso, además de que propicia múltiples y variadas consecuencias.

Por tanto para que se de esta siguiente etapa debe darse antes la contestación de la demanda, que "es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su denuncia con el fin de aclarar su situación jurídica discutida."⁷⁵

La contestación de demanda es regulada por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, y a este respecto Bermúdez Cisneros, afirma que "constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que² traba la litis e integra la relación jurídico procesal iniciada por la demanda y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional."⁷⁶

Si, contrariamente, no se produce esta contestación de demanda, el mismo silencio e inactividad del demandado debe darse como una contestación que tenga por ciertas las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario, según lo establecido por el artículo 879 de la ley de la materia.

Si el demandado contesta la demanda puede asumir diversas posiciones con respecto a ella, 1. Allanarse, que sería tanto como acreditar las pretensiones del actor; 2. Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda; 3. Oponerse al procedimiento mediante las excepciones.

También puede darse el caso que el demandado conteste formulando nuevas pretensiones en contra del actor.

Una vez señaladas las actitudes que puede adoptar el demandado en el juicio, señalaremos la forma en que deben desenvolverse dichas actitudes.

⁷⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 70

Primeramente señalaremos que la demanda puede contestarse dentro del tiempo comprendido entre el emplazamiento y la llamada fase de contestación . Dentro de la primera audiencia del juicio.

Esta contestación puede guardar la forma oral o escrita, pero en todo caso debe ser ratificada por el demandado.

En sí, la etapa de demanda y excepción de la primera audiencia, se desarrollará de la forma siguiente, el artículo 878 marca con precisión los diferentes momentos de esta etapa.

I. El Presidente de la Junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo, en caso contrario, el actor podrá exponer o ratificar su demanda.

II. El actor ratificará o modificará su demanda y la Junta en ese momento, si es un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hayan indicado (artículo 685-873).

De lo anterior se infiere la posibilidad de ejercitar nuevas acciones, modificar, aclarar el escrito de demanda haciendo las modificaciones que estime pertinentes, en este caso, la audiencia debe suspenderse, a efecto de que el demandante pueda probar su defensa, únicamente cuando se ejerciten nuevas acciones o se establezcan diferentes hechos a fin de no dejarlos en estado de indefensión.

III. Posteriormente, el demandado contestará la demanda y entregará copia simple al actor, si no lo hace, la Junta la expedirá a su costa.

IV. En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que crea pertinentes, debiéndose referir a todos los hechos señalados en la demanda, aperebiendo que para el caso de no hacerlo, se le tendrán por admitidos, por ser un

⁷⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Op. Cit. p. 138

requisito esencial de la contestación afirmar, negar o controvertir los hechos aducidos en la demanda.

V. No exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, si oponiere la excepción de incompetencia, ya que si se declara competente la junta, se tendrá por contestada la demanda.

VI. Las partes pueden por una sola vez replicar y contrareplicar, asentando si lo desean en el acta respectiva sus manifestaciones.

VII. Si el actor es reconvenido o contrademandado, puede contestar inmediatamente o se suspende la audiencia, señalándose dentro de los cinco días siguientes su continuación.

VIII. Al terminar la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento de pruebas.

Ahora veremos cuales serán las consecuencias por no comparecer a esta etapa:

a) Si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por ratificado de oficio su escrito inicial de demanda.

b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 879).

c) La incomparecencia de las partes no impide que la audiencia se lleve a cabo, ya que la demanda se ratifica de oficio.

Así como la acción es un derecho a la jurisdicción, que compete a aquellos que carecen de un derecho material que justifica su demanda, en la excepción acontece lo mismo: el demandado, con razón o sin ella, reclama del órgano jurisdiccional que lo absuelva.

Para poder tener una visión un poco más amplia de lo que sería o bien de lo que es la excepción es importante tener un concepto aunque sea sencillo, de este tema, así vemos que para Eduardo J. Couture, en su concepto más amplio nos dice que "la excepción es el poder jurídico de que se halla investido el demandado, que la habilita para oponerse a la acción promovida en contra de él."⁷⁷

En tal virtud, la acción y la excepción no pueden seguir la misma suerte en la Sentencia o procede la primera, o la segunda es capaz de destruirla.

Ahora, veremos como se clasifican las excepciones, así tenemos que estas pueden ser perentorias y dilatorias; las primeras tienen por objeto anular el derecho material en el juicio en que se han hecho valer; las segundas, como su nombre lo indica, tienen como finalidad retardar el ejercicio del derecho material o retardar la entrada del demandado al juicio.

Como otra clasificación de las excepciones tenemos que pueden ser principales y accesorias. Las primeras son las que tienen vida independiente o propia; las accesorias son las que dependen o son consecuencia de las primeras.

Por lo que toca a las excepciones, ya entrada a nuestra materia, tenemos que es necesario precisar los hechos que las constituyen, ya que el demandado, al contestar la reclamación inicial del juicio (demanda), debe precisar los hechos constitutivos de las excepciones puestas a fin de evitar que la parte actora quede en estado de indefensión.

Así, tenemos que para Ramírez Fonseca "la excepción va a ser la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la Sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o

⁷⁷ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Octava edición Pac.. México, 1985, p. 94.

parcialmente, luego, las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante.⁷⁸

Sin embargo, hay que diferenciar entre la excepción y la defensa, así tendremos que la excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta o en cuanto a la acción. Por otro lado, la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción.

La defensa no va dirigida en contra de la acción, sino en contra de aspectos que son la esencia de ésta. La excepción desplaza; la defensa no, ya que ésta atiende a la normas por lo hechos en que se funde la pretensión.

Así, en la especie, el artículo 878 fracción III y IV de la Ley Federal del Trabajo expresa: "Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá, en su caso a dar contestación a la demanda oral o por escrito". En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación. Si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitir prueba en contrario.

⁷⁸ Idem.

En todo caso, los hechos confesados lisa y llanamente quedan fuera de la litis y los negados por la demandada deben ser probados por el demandante. Por lo que el demandado deberá referirse a cada uno de los hechos de la demanda para confesarlos, negarlos o aclararlos, con objeto de evitar la confesión de los mismos.

La Ley Federal del Trabajo, no contiene una relación o enumeración de las excepciones, ni de las perentorias, ni de las dilatorias.

Sin embargo, tenemos que dentro de las excepciones dilatorias a que se refiere la Ley, son:

a) Falta de Personalidad. Se tramita bajo la forma de previo y especial pronunciamiento, y es una excepción oponible frente a cualquier clase de acción.

La personalidad debemos entenderla en el sentido de idoneidad para ser parte, ya sea como actor o demandado en el proceso. Asimismo, debe distinguirse de la capacidad procesal en que ésta es idoneidad para estar por sí en el proceso en cualquiera de las posiciones. Ya que las partes podrán comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

b) Falta de Personería. La palabra personería significa en uno de sus varios sentidos, personalidad, entendida ésta como aptitud legal para intervenir en un negocio o comparecer en un proceso o como representante legal.

Significa la facultad de representación de una persona por otra. Así, vemos que la falta de personería se manifiesta cuando esta representación aparece viciada con alguna irregularidad, susceptible de hacerla ineficaz.

c) Incompetencia. Esta existirá en cualquier caso en que un órgano jurisdiccional trate de conocer de alguna cuestión que no le está reservada, de acuerdo con la legislación que señale las atribuciones.

Esta excepción se funda en el principio de Derecho Procesal, según el cual toda demanda debe presentarse ante un juez competente.

Las excepciones de incompetencia en materia de trabajo solo pueden promoverse por declinatoria, es decir, debe oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones ante la propia Junta que conozca del caso.

Procederá a petición de parte o bien de oficio.

d) Oscuridad o imprecisión de la demanda. Esta excepción deriva de lo dispuesto por el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que exige a las partes que precisen los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos; no obstante no exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones.

Por otro lado, la Ley Federal en sus artículos 685 y 873 de la Ley, ha reconocido que cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios sea oscura o vaga, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad o que se estuvieren ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

A mayor abundamiento, como ya se indico, el artículo 878 fracción II de la Ley confirma diciendo: "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le haya indicado en el planteamiento de las adiciones de la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento".

e) Litispendencia. Puede oponerse como excepción cuando un órgano jurisdiccional conoce ya del mismo negocio sobre el cual es demandada una determinada persona. Esta excepción tiene como finalidad impedir que sobre una misma cuestión se produzcan dos Sentencias para obtener unidad en el proceso, congruencia en las resoluciones y economía procesal. A este respecto, el artículo 767 de la Ley dice: si se

declara procedente la acumulación del juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo.

Sin ser una clasificación en sí pueden considerarse como excepciones en materia laboral:

a) La rescisión de la relación de trabajo por causa justificada, en términos del artículo 47 de la Ley de la materia.

b) La excepción de pago mediante el cumplimiento de una obligación de carácter pecuniario.

c) La prescripción o pérdida de la acción por no haberse ejercitado en tiempo.

d) La excepción de cosa juzgada en el que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio.

e) La aplicación de la cláusula de exclusión, cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados y que éste pactadas en un contrato colectivo de trabajo.

Otras defensas que contempla nuestra materia es la llamada *sine actione agis* (demanda sin acción o falta de acción) y la negativa de la existencia de la relación de trabajo, que no tiende a destruir la acción sino a obstaculizar, aunque se oponga como excepción.

e) Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En este punto solo mencionaremos una definición general de lo que es el ofrecimiento y admisión de pruebas, ya que en el siguiente punto analizaremos más a fondo esta etapa, que es el tema central de nuestro trabajo de tesis.

Concepto." En un sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y la pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva."⁷⁹

"La prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes."⁸⁰

Dentro de esta etapa son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

Solamente los hechos serán objeto de prueba, sin embargo, no todos lo serán, por ejemplo, los aceptados por las partes, los notorios, los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis.

Las pruebas deben referirse exclusivamente a los hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes dado el principio procesal, que a confesión de parte, relevo de prueba (artículo 777).

La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada, las que resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo y fundamento de su determinación (artículo 779).

Las pruebas deben ofrecerse en la misma audiencia (Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas), salvo aquellas pruebas supervinientes o que tengan por fin probar las tachas de testigos, ya que en caso contrario precluirá su derecho para ofrecerlas (artículo 778).

La etapa de ofrecimientos y admisión de pruebas deberá celebrarse conforme a las normas siguientes (artículo 880):

⁷⁹ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo segunda edición. Porrúa. México 1984. p. 404.

⁸⁰ TENA SUCK, Rafael, Morales S. Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1993. pp 108.

I. Primero el actor ofrecerá sus pruebas; inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas pertinentes y podrá objetar las del demandado. Las objeciones son los obstáculos o razones jurídicas por las cuales no debe admitirse una prueba, bien por ser ociosa e intrascendente o por no estar ofrecida conforme a derecho, o bien porque algún documento se objetare en cuanto a su contenido y forma.

II. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, en la inteligencia de que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

III. 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 diez días siguientes a fin de que prepare sus medios de prueba correspondientes a esos hechos. Esto constituye una novedad más de las reformas procesales de 1980, y una falta de equilibrio de derechos procesales, ya que se refiere exclusivamente al actor; por lo que consideramos que esta oportunidad debería otorgarse a ambas partes, cuando realmente se justifique.

IV. Las partes deben ofrecer sus pruebas conforme a derecho, observando las normas del capítulo relativo; la propia Ley establece la forma y términos en que las partes deben ofrecer sus pruebas, mediante el sistema de que son admisibles todos los medios de prueba.

V. Concluido el período de ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admite y las que desecha, disposición que pretende terminar con la práctica usual de las Juntas de reservarse sobre la admisión de pruebas, a efecto de analizar con profundidad el acuerdo respectivo, aparentemente con el objeto de obtener rapidez en el proceso (artículo 880); sin embargo, en la práctica de asuntos difíciles no opera esta obligación.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas de testigos (artículo 881).

Previendo que concluyo dicho ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente cuales son las pruebas que admite y cuales las que desecha.

En principio, quien ofrece las pruebas debe tener presente que las mismas van dirigidas al juzgador y no a la contraparte; quien será quien llegado el momento, analice las pruebas y pueda sentirse convencido o no de la versión presentada por cada una de las partes.

La Ley faculta a las partes para que puedan objetar las pruebas que su respectiva contraparte del oferente haya presentado. Esto tiene la finalidad de que lleguen al tribunal las pruebas más idóneas; es decir, que si las pruebas adolecen de algún vicio y la contraparte del oferente lo conoce, lo haga notar al tribunal, a fin de que se deseche esa prueba.

También, se les puede brindar a las partes otra oportunidad de ofrecer nuevas pruebas después de su primera intervención, pero siempre y cuando estas nuevas pruebas estén relacionadas con las ofrecidas por la contraparte y con la condición de que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de prueba.

En el caso de que quien desea ofrece nuevas pruebas sea el actor, en tanto éstas se relacionen con hechos que le eran desconocidos hasta el momento en que el demandado contesta la demanda, la ley lo protege a fin de que pueda preparar las pruebas correspondientes, solicitando la suspensión de la audiencia por el término de diez días.

Concluida la etapa de ofrecimiento, la Junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas. Igualmente debemos tener presente que si las partes están de acuerdo con los hechos, la controversia lógicamente, queda reducida a un punto de derecho, y que si consideramos que el derecho no es sujeto

a prueba, entonces no habrá en realidad motivo por el que las partes queden sujetas a prueba alguna. Al concluir esta audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará en forma inmediata a las partes un término para alegar y se procederá a dictar laudo.

Sin embargo, la mayoría de las veces tenemos el caso contrario, y por cierto el más común, que es el que exista controversia en cuanto a los hechos, y por lo tanto, aparecerá el ofrecimiento de pruebas de las partes, acontecimiento que, concluirá con una resolución de la Junta en la que se señalará día y hora para la audiencia de desahogo de dichas pruebas, mismas que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes. En este lapso de tiempo la autoridad recabará los informes que deberá rendir alguna autoridad. También se prevé que cuando a juicio de la Junta se considere que el desahogo de las pruebas no será factible de llevarse a cabo en un sola audiencia, pueden programarse dos o más de ser necesario, en la fecha que la Junta señale.

Así, vemos que la audiencia de recepción de pruebas, la segunda dentro del proceso laboral, es la audiencia más característica del juicio, ya que a través de su desarrollo las pruebas serán recepcionadas y desahogadas, lo que permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda o los del demandado en su contestación.

Es en esta etapa donde se da una mayor actividad de actuaciones por parte de la autoridad, ya que va a realizar día a día una función integradora del derecho, ya que es aquí donde la libertad tan buscada por el legislador para el proceso laboral deja muchos puntos sin reglamentar si se le compara con la regulación que sobre las mismas pruebas existe en otras legislaciones.

“Por consiguiente tenemos que los procedimientos probatorios van a estar constituidos por todas las actividades necesarias para comunicar al órgano jurisdiccional con los medios de prueba.”⁴¹

⁴¹ TENA SUCK. Op. Cit. p. 110.

Por tanto, abarca todas las etapas o estadios procesales que van desde el ofrecimiento hasta la valoración de las pruebas.

En el desarrollo de la etapa de ofrecimiento, a este respecto, las reformas efectuadas a la Ley el 1 de mayo de 1980, anexas esta etapa a la primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas.

Así vemos, que la ley ofrece como regulación de dicho paso procesal una redacción bastante sencilla que expresa que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas que establece el artículo 778 de la ley, el cual quedo citado anteriormente.

Concluida la etapa de ofrecimiento, se pasará a la audiencia de recepción de pruebas que se celebrará en la fecha y hora que previamente se haya señalado, en el acuerdo que la Junta dicte al concluir la primera audiencia, esta fecha deberá ser determinada dentro de los diez días siguientes, según el artículo 883 de la Ley, que a la letra dice: "La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona alguna al juicio, y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia, se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

Es de gran importancia el acto en que las partes ofrecen pruebas ya que si el ofrecimiento no se hace conforme a derecho, se corre el riesgo de que éstas sean desechadas con todas las consecuencias legales que son fáciles de advertir.

Las pruebas podrán ofrecerse en forma oral o por escrito, la primera modalidad no ofrece ningún problema, en la segunda en necesario hacer el siguiente comentario.

Primeramente el escrito deberá llevar la firma del oferente ya que tal circunstancia equivaldría a que no se hayan producido tal ofrecimiento. En virtud de que no es admisible un escrito anónimo carente de autenticidad por falta de firma del supuesto interesado.

En segundo lugar, el oferente debe comparecer personalmente a la audiencia de conformidad con lo que establece el artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, que determina el procedimiento a seguir en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, ya que establece en su fracción primera "Si concurre una sola de las partes, ofrecerá sus pruebas de conformidad con las fracciones siguientes". Este dispositivo, al utilizar el verbo concurrir, está significando, comparecer, y con ello establece la carga procesal para las partes de presentarse personalmente por sí o por conducto de apoderado a la citada audiencia. Esto quiere decir que la parte que concurre personalmente por sí o por apoderado, ofrecerá sus pruebas. Por el contrario, la parte que no "concurra", que no asista personalmente por sí o por apoderado, no podrá ofrecer pruebas, lo que nos lleva a concluir que esa parte tendrá como sanción la pérdida del derecho correspondiente.

Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen.

Como ejemplo tenemos que si al ofrecerse la prueba testimonial, no se precisan los hechos para los cuales deben declarar las personas cuyo nombre se proporcione, las pruebas ofrecidas en esas condiciones impide su recepción por parte de la Junta, por cuanto se ignorarían los hechos sobre los que deben declarar los testigos. Por tanto, el

desechamiento por parte de la Junta en esos términos será correcto por estar mal ofrecida dicha probanza.

Por lo que respecta a que las pruebas no se refieran a hechos confesados, tenemos que obedecen al axioma que dice " A confesión de parte relevo de Prueba". Por economía procesal, resultaría inútil desahogar pruebas para acreditar hechos confesados.

Otra cuestión es la relativa a que "las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte (artículo 880 fracción II).

Sobre este particular tenemos que la Corte considera que "mientras la Junta del conocimiento no declare mediante acuerdo, cerrado el período de ofrecimiento de pruebas, las partes están facultadas, durante el desarrollo de la audiencia respectiva, para ofrecer las pruebas que consideren pertinentes, siempre que se relacionen con los puntos controvertidos, de manera que concurriendo dichas circunstancias, las nuevas pruebas propuestas deben estimarse como oportunamente ofrecidas.

Si las partes están conformes con los hechos debatidos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia inicial, se otorgará a las partes un término para formular sus alegatos y se dictará el laudo.

D) Desahogo de Pruebas.

Por lo que al desahogo de las pruebas se refiere, en este punto veremos cual va ser la forma en se llevará a cabo dicho desahogo:

a) Primeramente, en el acuerdo de admisión de pruebas, la Junta debe señalar fecha para que dentro de los diez días hábiles siguientes se celebre la audiencia de desahogo de pruebas.

b) Se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, la cuál señalará y dictará todas las medidas que sean necesarias para su celebración, como son: girar oficios para recabar informes o copias, exhortos, exhibir persona ajena a juicio que haya solicitado el oferente, etcétera, sin embargo, resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesal, ya que las Juntas han seguido la práctica anterior de señalar diversas audiencias para el desahogo de pruebas.

c) Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarse en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se señalaran las fechas en que deban desahogarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas y se procurará, ya que es una práctica usual, recibir primero las del actor y después las del demandado. Este período no debe exceder de treinta días (artículo 883).

La audiencia de desahogo de pruebas, deberá desarrollarse conforme a las siguientes normas (artículo 884):

I. Abierta la audiencia por el C. Auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado, de preferencia aquéllas señaladas para esa fecha.

II. Cuando falte por desahogar alguna prueba, por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio o mecanismos para hacer comparecer a una persona a juicio.

III. Cuando falten por desahogarse copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá y la Junta requerirá a la autoridad omisa que las proporcione y en todo caso la Junta se lo comunicará al Superior Jerárquico para que le aplique las sanciones correspondientes. Las partes pueden requerir oficios recordatorios.

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos. (En su artículo 770, la Ley de 1970, indicaba que la Junta concederá a las

partes un término de 48 horas para presentar sus alegatos por escrito, lo que resultaba más prudente que formularlos en la misma audiencia como lo prevé ahora el artículo 884).

Los Alegatos constituyen una parte importante tradicional en la secuela de todo proceso, para algunos, los alegatos representan una parte fundamental en el proceso. Alsina denomina, "alegatos de bien probado" al escrito en que las partes examinan las pruebas rendidas en relación con los hechos afirmados en la demanda y contestación, para demostrar su exactitud o inexactitud. Se trata de una exposición escrita que no tiene forma determinada por la ley, porque debe limitarse al análisis de la prueba frente a los hechos afirmados, estableciendo las conclusiones que de ellas deriven. El alegato solo debe ser examen de la prueba para orientar al juez, quien sacará de ella, personalmente, las conclusiones que considere pertinentes.

Así, resumiendo tenemos que, podemos definir a los alegatos como la expresión o exposición razonada, verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar, conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente.

E) Cierre de la Instrucción.

Al concluir el desahogo de pruebas, y una vez formulados los alegatos, el Secretario de Acuerdos hará una certificación en el sentido de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el Auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, es decir, que la actividad procesal de las partes ha concluido. Posteriormente el Tribunal dictará el fallo respectivo, y dentro de los diez días siguientes formulará el proyecto de resolución o dictamen en forma de laudo, que debe cumplir con los mismos requisitos de un laudo.

El término Laudo, voz verbal laudere, laudis, significa, alabar, alabanza, posteriormente, en la Edad Media recibió otro significado "fallar como arbitro". En

nuestros días Sentencia y Laudo significan lo mismo; ya que nuestra materia los considera sinónimos.

Por lo tanto, el Laudo, es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho.

Así, vemos que la junta tiene la obligación de dictar sus resoluciones precisamente en el acto en que concluye la diligencia respectiva. (Ultima audiencia o diligencia), o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en las que reciba promoción por escrito de las partes.

Sin embargo, en la práctica vemos que las Juntas no resuelven de inmediato por las dilaciones existentes debido al exceso de trabajo.

Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por sus integrantes, así como por el Secretario, el mismo día en que las voten, ya que en caso contrario carecen de validez.

“Los Laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en “conciencia”, sin necesidad de sujetarse a reglas o formas sobre estimación o tasación de las pruebas, lo que significa que al apreciarlas no se hagan con criterio estricto legal, sino que se analicen las pruebas rendidas con criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres.”²² Esta facultad está limitada por las Juntas en el sentido de que no deben alterar los antecedentes, las pruebas, ni incurrir en defectos de lógica.

Los laudos deben ser congruentes, esto es un requisito indispensable en las resoluciones, ya que de no contener este elemento, se pondría en duda la legalidad del mismo.

²² TENA SUCK, Op. Cit. p. 115.

En efecto, los laudos, deben ser claros, precisos, congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y planteadas en el juicio, lo que obliga al tribunal a observar las reglas más elementales de la lógica jurídica (artículo 842).

Nuestro máximo Tribunal ha establecido al respecto que la incongruencia de un laudo se presenta tanto por falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las juntas, como por la discrepancia entre los puntos resolutivos y las consideraciones del propio laudo, por lo que la congruencia se identifica con la validez y certeza en la resolución.

El proyecto de resolución deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contraréplica y en su caso reconvencción y contestación de la misma.

II. El señalamiento de los hechos controvertidos (fijación de la litis).

III. Relación de pruebas admitidas y desahogadas.

IV. Apreciación en conciencia de las pruebas, señalando los hechos que se consideren probados.

V. El fundamento y motivación de lo alegado y probado.

VI. Los puntos resolutivos (artículo 885) Toda resolución debe estar suficientemente fundada y motivada.

Dicho proyecto se pasa a discusión. Si el proyecto fue aprobado sin objeción alguna o votos particulares, quedará elevado a la categoría de laudo, procediéndose a su firma inmediata. Hecho esto, se engrosa o anexa al expediente, procediendo el Secretario a recabar las firmas de los miembros de la Junta que hayan votado el negocio, turnándose posteriormente el expediente al actuario, para que notifique inmediatamente y en forma personal la resolución a las partes (artículo 890).

El laudo va a decidir el fondo del conflicto (artículo 837).

Por otro lado, tenemos que en los laudos procede la aclaración de laudo, que es una novedad introducida en la reforma de nuestra Ley Federal del Trabajo, sin que llegue a ser un recurso propiamente dicho.

Este operará de la siguiente manera: Las partes una vez notificado el laudo, optativamente podrán dentro de los tres días siguientes solicitar a la Junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto específico, es decir, la aclaración tiene por objeto llegar al conocimiento claro de lo que se quiso decir. La Junta dentro del mismo plazo resolverá lo conducente. Por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución, ya que no tiene por finalidad modificarlo en el fondo (artículo 847), con base en el principio de la irrevocabilidad de los acuerdos de las Juntas.

CAPITULO IV

LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

I. Objeto de las Pruebas.

Hemos visto que las pruebas son los medios que utilizan las partes para fundamentar sus pretensiones de obtener un fallo favorable.

Sin embargo, a lo que nos concretaremos en este punto, es a analizar a fondo cual va a ser el objeto de la prueba en el procedimiento laboral.

Así, recordaremos que la prueba se refiere a la demostración de la verdad legal de un hecho; ya que la verdad que se obtiene con los medios legales solo puede ser la verdad formal.

De esto se desprende que la institución jurídica de la prueba está constituida por "el conjunto de las normas jurídicas que regulan el procedimiento de fijación de los hechos controvertidos"; por lo que el sistema probatorio va a descansar en la fijación de los hechos es decir, en la Sentencia según la verdad formal.

Agrega Carnelutti, que el "objeto de la prueba es establecer la conformidad entre nuestras afirmaciones y los hechos."³ De manera que el antecedente de la prueba es una afirmación, la prueba tiene por objeto demostrar afirmaciones previas de las parte en el juicio.

Consideramos que es igualmente importante señalar cual es la finalidad de la prueba, ya que la teoría de la verificación de los hechos como finalidad de la prueba ha sido abandonada, pues según el Jurista Hernández Devis Echandia, "La finalidad de la

³ CARNELUTTI, Francisco. La Prueba Civil, traducción de Niceto Alcalá Zamora y Castillo, Segunda Edición. Ediciones de Palma. Buenos Aires, 1982, pp.37

prueba no es la verdad, porque la verdad es inalcanzable."⁴⁴ Lo accesible es el convencimiento, la verdad subjetiva; esto es, la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas, de manera que si estas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia, ya la finalidad de la prueba se ha obtenido porque el juzgador tiene elementos de una convicción para dictarla, independientemente de que exista un error o una inadecuación con la verdad en su sentencia. De ahí que Carnelutti decía que la verdad en términos de prueba es la certeza que el Juez adquiere sobre los hechos y no la verdad absoluta.

El fin de la prueba, no siempre coincide con el resultado; de ahí que cuando la prueba no le proporciona al Juez elementos firmes de convicción, se acude a un sucedáneo que es la carga. La carga de la prueba permite al Juez dictar sentencia sin haber llegado a adquirir elementos firmes de convicción, pues a la parte que tiene la carga de la prueba y no hace valer esa prueba, su omisión convierte en verdad formal la resolución contraria a su interés, lo que no se identifica con una verdad material, pues se le condena por la confesión ficta.

En el Derecho Civil, Couture afirma que "el juez no puede participar en la prueba, que no puede buscar la prueba porque se lo impide el principio de neutralidad,"⁴⁵ sin embargo, en el Proceso Laboral Mexicano, las Juntas tienen no solamente la facultad, sino que tienen el deber de recabar pruebas, ya que el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

⁴⁴ CLIMENT BELTRAN, Juan. Elementos de Derecho Procesal. Esfinge. México. 1989. p.86.

⁴⁵ RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Octava edición. Pac. México. 1985. p. 98.

Asimismo, el artículo 886 establece que, cualquiera de los miembros de las Juntas podrá solicitar dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto de laudo formulado por el Auxiliar, "que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad."

Estas disposiciones fueron introducidas con las reformas de 1980.

Por tanto, tendremos que la prueba consistirá en demostrar en juicio por los medios que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

Ahora bien, sólo los hechos son objeto de la prueba, por tanto, podemos decir que tenemos identificado nuestro objeto.

Esta síntesis encuentra su apoyo en la doctrina francesa sostenida por Garonnet y Cesar Bru que precisan las características que no esta por demás citar y que son: que los hechos sean negados; que no sean tenidos legalmente por verdaderos; que no este prohibida la prueba de los mismos, que sean admisibles y una característica más, que es citada por el maestro Porras y López "que los hechos sean alegados por las partes."⁸⁶

Por tanto, el objeto de la prueba será todo aquello sobre lo que pueda recaer la prueba, o sea, todo lo susceptible de probarse.

De aquí llegamos a la conclusión de que existe mucha certeza en la afirmación del maestro colombiano Devis Echandia, respecto a que "el objeto de la prueba judicial es todo aquello que siendo de interés para el proceso, pueda ser susceptible de demostración histórica."⁸⁷

Sin embargo, existen algunas excepciones a la regla, estos van a ser: los hechos aceptados por las partes, los notorios, los que se prohíba emplear como prueba de los

⁸⁶ PORRAS Y LOPEZ, Armando, Op. Cit. p.260.

⁸⁷ DE ZAVALA, Victor, Teoría General del Prueba Judicial. Tomo I. Quinta edición. Buenos Aires. Argentina. 1981. p. 219.

mismos, los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis. Por consiguiente, la prueba deberá de referirse exclusivamente a los hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes dado el principio procesal que a confesión parte, relevo de prueba (artículo 777).

Así vemos, durante el procedimiento que la Junta desechara aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada, resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo y fundamento de su determinación.

Por otro lado, tenemos entonces que, el elemento teleológico de la prueba, será realizar convicción en el animo del Juez o Tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de la litis planteada por las partes.

Sobre este tema del objeto de la prueba, Marco Antonio Díaz de León señala que, "este tema es el más relevante de la teoría de la prueba en tanto que equivale a la materia prima en derredor de la cual gira en su conjunto el procedimiento probatorio, ya que todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las pruebas, por ejemplo, encuentran su basamento en los hechos o afirmaciones que se tengan que demostrar.

En otro sentido, siendo que el proceso no surge del proceso, sino de un litigio entre las partes el cual tiende a resolver, de ello resulta, que los hechos controvertidos no sólo constituyen su objeto de la prueba, como ya vimos, sino que al mismo tiempo conforman el contenido del litigio y por ende la sustancia que anima al proceso."⁸⁸

De esto se desprende que el objeto de la prueba está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba.

Por tanto, solo los hechos están sujetos a prueba, esto quiere decir que el derecho no lo está, salvo una excepción que más adelante veremos.

⁸⁸ DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Procedimiento Laboral Tomo II, Porrúa, México 1990, p. 461.

Por lo que toca al fin de la prueba tenemos que existen criterios variados pero que podemos resumir en dos corrientes: la que afirma que las pruebas judiciales se aportan a fin de establecer la verdad y la que considera como fin de la prueba judicial, el lograr convencimiento en el juzgador en relación con los hechos a que se refiere la prueba.

Además, considerando que el interés perseguido por las partes en un juicio es el probar los hechos constitutivos de su demanda o contestación, es indiscutible que no es una verdad intrínseca la que se busca demostrar sino es "su verdad", considerada esta como valor axiológico; por lo que el resultado de la probanza, bien puede en algunos casos, no coincidir con la realidad de los hechos controvertidos, motivo por el que indiscutiblemente la segunda corriente ha sustituido a la primera que toma en cuenta la inadecuación del hecho con la idea o conocimiento que se adquiere de él; puesto que la verdad no es más que la identidad de conocimiento o de idea con el objeto.

Así tenemos, por ejemplo, que el Código de Comercio señala, en su artículo 1197, que "Sólo los hechos están sujetos a prueba; el Derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras; el que las invoca debe probar la existencia de ellas y que son aplicables al caso". Así pues, sólo el Derecho Extranjero queda sujeto a prueba, pues el Derecho Mexicano tenemos todos la obligación de conocerlo ("La ignorancia de la ley no excusa en su cumplimiento" artículo 21 del Código Civil para el Distrito Federal).

Por lo que a nuestra materia se refiere, tenemos que la legislación laboral, admite que el Derecho quede relevado de prueba. Así, el artículo 878 en su fracción IV y VIII prescribe que "... IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas hará que se tengan por admitidos aquéllos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos, la confesión de estos no entraña la aceptación del derecho"...

“VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo y la controversia queda reducida a un punto de derecho; se declarará cerrada la instrucción”.

Refiriéndonos ahora a los hechos que no admiten prueba, tenemos los que están contenidos en la demanda y su contestación, así como los que hayan sido confesados por las partes a quienes perjudiquen (artículo 778).

En resumen, el objeto de la prueba, es lo que se debe probar, o sea los hechos o lo afirmado por las partes en primera instancia.

Así tenemos, que la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en los procesos laborales previstos en estas legislaciones, se tiene por sentado, que el objeto de la prueba, son los hechos afirmados por las partes, según se puede interpretar de los siguientes artículos:

- a) De la Ley Federal del Trabajo, artículos 777, 779, 872, 878, 880, 881.
- b) De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículos 127, 127bis, 129, 130, 132, 133.

Sobre este mismo punto, en las preindicadas instancias laborales es aplicable en algunos casos, la regla de que los hechos negados también se deben probar en los siguientes casos: I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho, II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante, y III. Cuando se desconozca la capacidad; situaciones que no obstante de encontrarse previstas en el artículo 82 del Código Federal de Procedimientos Civiles, tienen rangos de principios generales de derecho, en el caso procesal. Por lo que, si bien para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no existe conflicto en la aplicación de este principio, por la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles, se debe entender, que igualmente rige en la Ley Federal del Trabajo, habida en su artículo

17 que autoriza la aplicación supletoria de los principios generales del derecho; como lo es el principio analizado.

Por tanto, independientemente de considerar como objeto de la prueba la demostración de la existencia de un hecho, y de que así mismo puede ser objeto de prueba la inexistencia de un hecho, como a menudo ocurre en los procesos laborales donde se niega la relación de trabajo, lo cierto es que, tal aseveración no impide considerar también a las cosas o a las personas, según se puede constatar en las instancias donde se prueba por medio de la pericial o la inspección judicial, por ejemplo.

En conclusión, el objeto de la prueba no únicamente puede recaer en los hechos, dentro o fuera del proceso laboral. Independientemente de considerar que la prueba posee por objeto la demostración de las cuestiones fácticas, también puede ser objeto de prueba en el procedimiento laboral las llamadas máximas de la experiencia. Estas constituyen el saber privado del juez o, en el caso, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de aquello que estos conocen por cuenta propia y utiliza a lo largo de todo el proceso, pero principalmente al fallar. "Son normas de valor general, independientemente del caso específico, pero que extraídos de cuanto ocurre generalmente en múltiples casos, pueden aplicarse en todos los otros casos de la misma especie." Una máxima experiencia para un Juez sería el conocimiento que tiene sobre el hecho.

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

2. Sistemas Probatorios.

Antes de entrar a ver cuales son los medios de prueba que se pueden utilizar dentro de nuestro derecho laboral, es importante ver que sistema probatorio es el se usa dentro de nuestra materia, por tanto, empezaremos por mencionar cuales son los sistemas probatorios dominantes sobre la prueba.

Los sistemas probatorios atienden, no tanto a su naturaleza; respecto de la cual domina hoy un concepto generoso al mencionar la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 776 que "son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho...." sino también a la apreciación hecha por el juzgador.

En la clasificación que hace De Pina, cuyas ideas resumimos, puede hablarse de tres sistemas diferentes: a). Sistema de la prueba libre, b). Sistema de la prueba legal o tasada, c). Sistema mixto.

a) Sistema de la prueba libre: "este sistema, en la opinión del maestro De Pina, otorga al Juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas, esta potestad se extiende, igualmente a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirve para su valoración. Este sistema fue adoptado por los Códigos de Procedimientos Penales en el siglo pasado como garantía de los derechos individuales, y que en los Códigos de Procedimientos Civiles no ha sido acogido todavía sino excepcionalmente."⁹⁹

La prueba libre autoriza al juez a resolver de acuerdo a una valoración personal "racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo", lo que quiere decir, sin que el legislador determine, por el Juez, el valor de cada prueba.

⁹⁹ DE PINA VARA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles, Segunda edición, Porrúa, México, 1985. p. 159.

b) Sistema de la prueba legal. Siguiendo con el pensamiento de De Pina, tenemos que para él, este es el sistema tradicional del Derecho Español, desde el Fuero Juzgo a la Novísima Recopilación.

“En este sistema de valoración de las pruebas no depende del criterio del Juez. La valoración de cada uno de los medios se encuentra previamente regulada por la ley y el juez ha de aplicar rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal”.⁹⁰

c) Sistema mixto. De Pina no define lo que es este sistema y solo dice que “pretende plantear los inconvenientes de la aplicación tajante de cualquiera de los otros sistemas.”⁹¹ En su concepto, es el vigente en la legislación procesal mexicana y española y su esquema, la combinación de la prueba legal y libre “tiene a resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y de la certeza”.

En realidad, 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.

Es importante advertir que no siempre es el legislador el contralor del Juez en la valoración de las pruebas. En ocasiones toca un papel semejante a los Tribunales de Amparo, al sentar jurisprudencia, vincula a los jueces y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a un determinado modo de ponderar pruebas.

Ahora veremos cual de los tres sistemas es el que sigue nuestro procedimiento laboral.

Jesús Castorena afirma que “no se sujetara la valoración de las pruebas a regla alguna, o sea, que el órgano goza de la más amplia libertad para elegir los elementos de convicción del proceso...”⁹²

⁹⁰ DE PINA VARA, Rafael. Op. cit. p. 160.

⁹¹ Idem.

⁹² CASTORENA J., Jesús. Proceso de Derecho Obrero. Didat. México Sin fecha. p. 57.

Trueba Urbina, más categórico dirá a su vez que "Este principio (se refiere a la regla: "Los laudos se dictaran a verdad sabida..."), significa que en el fallo laboral debe imperar la equidad y no el figurismo jurídico, puesto que sustituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida o social, alma mater del laudo. En consecuencia, si la norma rectora del laudo es la verdad sabida, el complemento de ésta tiene que ser la buena fe guardada."⁹³

Para Armando Porrás y López, el sistema que aplica el Derecho Procesal Mexicano del Trabajo es "desde luego, el sistema de la libre apreciación de las pruebas," conclusión que alcanza después de aplicar los criterios doctrinarios, legal y jurisprudencial."⁹⁴

Cavazos Flores dice 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 estimación de las pruebas, "no implica que la junta pueda pasar por alto las garantías individuales, ya que los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas del juicio oportunamente."⁹⁵

Finalmente Ross Gámez, al igual que Trueba Urbina y Porrás y López, se inscribe entre los seguidores de la tesis de que nuestro derecho procesal se inclina en favor de la libertad absoluta para la apreciación de las pruebas. "En la rama del Derecho Procesal Laboral, menciona Ross Gámez, no existe la menor duda de que nuestro legislador adoptó el sistema libre de apreciación de pruebas, pues según lo hemos comentado anteriormente, ya como característica o como principio rector del proceso, el juzgador al amparo de nuestras leyes pronuncia los laudos a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia."⁹⁶

⁹³ TREUBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 392.

⁹⁴ PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo Porrás. México 1971. p. 262.

⁹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1982. p.370.

⁹⁶ ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. p 351.

Sin embargo, desde nuestro punto de vista nos inclinamos a considerar vigente el sistema mixto, que invoca normas de la ley y precedentes jurisprudenciales.

Ya la ley de 1931 en su artículo 550, planteaba las líneas generales del dictado de los laudos a verdad sabida "sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia," precepto que se repitió, al pie de la letra, en el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo de 1 de mayo de 1970.

Posteriormente, en la reforma de 1980, el texto, conservando lo fundamental de su orientación, tuvo cambios relativos. El artículo 841 dirá, al respecto, que "los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen" lo que introdujo dos novedades evidentes: la exigencia de la "buena fe guardada" y la valoración legal de los hechos, invocando motivos y fundamentos, de acuerdo a la exigencia constitucional.

A pesar de ello, a lo largo de las reglas procesales, han ido apareciendo limitaciones importantes a esa supuesta libertad irrestricta. Tenemos como ejemplos:

En el artículo 792 se obliga a las Juntas a tener "por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante," lo que recoge el principio de la adquisición probatoria. Otro ejemplo similar aparece en el artículo 794.

En el artículo 795 se indica que "Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización", lo que establece un claro criterio legal de valuación.

El artículo 802, en su primer párrafo, incluye una presunción que vincula a las juntas al afirmar que "Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe."

En el artículo 808 supedita la validez de los documentos procedentes del extranjero, a su debida legalización.

Y en el artículo 812, se dispone que "Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechos por particulares, sólo prueba que las mismas fueron hechos ante la autoridad que expidió el documento". Y en su segundo párrafo, en la misma línea, agrega que "Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron con ellas."

Así vemos que la valoración precisa de la prueba testimonial única aparece en el artículo 820, al indicar que "Un sólo testigo podrá formar convicción..." señala las reglas que ineludiblemente se deben observar para que ello pueda ocurrir, esto es, que haya sido el único que se percató de los hechos; que la declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos y que concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad. De esa manera, la apreciación de la declaración de un solo testigo, no puede ser libre en absoluto.

Por esto, la libertad de apreciación no ha tenido un buen respaldo en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que sólo podemos ver en el apéndice 1917-1985 pocos criterios interesantes al respecto, en los que podemos advertir la limitación a la que se somete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en algunas ocasiones con la finalidad de obligarlas a preciar las pruebas de lógica y apego a los hechos; en otras para analizarlas pormenorizadamente, quiere decir, una por una, fundando claramente su apreciación y sin considerarlas de modo global.

Sin embargo, nos podemos dar cuenta que detrás de estas limitaciones a la aparente libertad de juzgar en conciencia que se les otorga a las Juntas, está latente una notable desconfianza por su eficacia en la impartición de la justicia social. De esta manera el juicio de amparo constituye una garantía de control sobre la libertad de apreciación nominalmente concedida, poniendo de manifiesto la preocupación del

Estado por garantizar un mínimo de seguridad jurídica que se produce a partir de esa relativa estabilidad que resulta de la observancia obligatoria de la interpretación de los tribunales de amparo.

Ahora, analizando un poco más a fondo nuestro tema de la prueba, tenemos que existe una teoría general de esta que supone una unidad de principios que adquieren calidad de básicos o fundamentales y sobre los cuales se pueden estructurar los más variados sistemas, como ejemplo de estos principios, tenemos el de "igualdad de oportunidad probatoria", así como el "principio de inmediación", "la concentración", "la contradicción", "la carga", etcétera los cuales junto con temas que desarrollaremos más adelante como el objeto, el fin de la prueba, la clasificación de la misma, etcétera, configuran una teoría general de la misma; que reconoce la necesidad de que cada rama del derecho guarde sus propias modalidades en cuanto a las formalidades exigibles para la admisión, recepción y valoración de la prueba.

Así, vemos algunos de los principios considerados de importancia para el tema de la prueba.

* Principio de Inmediación. Consiste en la necesidad de la presencia del juzgador en la recepción de las pruebas; ya que este principio pretende evitar que la controversia llegue a convertirse en una contienda privada, en la que la prueba dejaría de tener carácter de acto procesal.

Es necesario mencionar que la dirección e intervención del juzgador en la audiencia de recepción debe requerir, no de un carácter solamente receptivo ante las pruebas que se le presentan, sino por el contrario, debe tomar participación activa en el desarrollo de las pruebas estableciendo el contacto directo del juzgador con las partes y testigos.

Principio de igualdad de oportunidad probatoria. Este principio es fundamental, no solo dentro del campo de la prueba, sino en todo el campo del derecho ya que viene a ser un reflejo dentro de la teoría general de la prueba., de la igualdad que las partes

deben observar ante la ley. A través de el se trata de garantizar que "las oportunidades que el juzgador brinda para la admisión y recepción de las pruebas deben ser iguales en cualquier momento del proceso para las partes."⁹⁷

Principio de la concentración de la prueba. Este principio viene a garantizar a las partes en el juicio unidad en cuanto al desahogo de las pruebas a efectos de que el convencimiento del juzgador se pueda obtener mediante la confrontación de los diversos elementos probatorios; ya que una práctica dividida en la recepción de las pruebas, lleva el riesgo de que se desvirtúen algunas de ellas y por lo tanto, se conviertan en principio rector de todo sistema de prueba cualesquiera que sea la rama del derecho en que se desarrollen, el que estas pruebas deban recibirse en una sola audiencia busca la concentración de las mismas.

Principio de la Contradicción de la prueba. Establece la oportunidad procesal de que la otra parte de quien se ofrezca una prueba, puede conocerla y controvertirla haciendo uso del ejercicio de su derecho de contrapueba, para algunos autores, este principio, es necesario para la validez de la prueba, ya que resulta fundamental para lograr la paridad procesal.

El maestro Ramírez Fonseca, "nos da otra clasificación de los principios, y nos dice que son:"⁹⁸

Principio de la Necesidad de la Prueba y de la probabilidad de aplicar el conocimiento privado del juzgador sobre los hechos. Esto significa que los hechos sobre los que pueden fundarse la decisión judicial están demostrados con pruebas aportadas al proceso por cualquiera de las partes o aun por el juzgador en el caso de que así lo autorice la ley, pero sin que dicho funcionario pueda suplir las pruebas por el conocimiento personal y privado que tenga sobre los hechos motivo de la controversia.

⁹⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Op. Cit. p. 10.

⁹⁸ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Op. cit. p. 90.

Principio de la Eficacia Jurídica y Legal de la Prueba. Deriva del anterior y lo complementa, pues si la prueba es necesaria para el proceso, debe traer la suficiente eficacia jurídica para llevar al juzgador a la convicción de la certeza de los hechos o de la verdad de las afirmaciones.

Principio de la Unidad de la Prueba. Para este principio significa que todos los medios de prueba, deben ser relacionados entre sí para formar una unidad capaz de crear convicción en el juzgador.

Principio de Adquisición. Este principio como una consecuencia de la unidad de la prueba, no favorece únicamente a quien la aporta, sino que debe favorecer a cualquiera de las partes con el propósito de lograr el imperativo de obtener la realización del derecho subjetivo que supone ha sido violado o desconocido.

Principio de Lealtad y Veracidad de la Prueba. La prueba no debe usarse para ocultar o deformar la realidad; este es un principio ineluctible que debe producir la actividad procesal de las partes.

Principio de Contradicción de la Prueba. Se respeta a través de la garantía de audiencia que exige el conocimiento de las pruebas de la contraparte para poder conducirse en forma procesalmente conveniente.

Menciona también el maestro Ramírez Fonseca el Principio de igualdad de oportunidades, y a este respecto, nos dice que "las partes deben disponer de idénticas oportunidades para ofrecer pruebas y pedir su desahogo,"⁹⁹ sin embargo, este principio se ve un poco lesionado por las reformas procesales del 1 de mayo de 1980 ya que pasan por alto este principio.

Principio de preclusión. Este principio afirma que las pruebas deben ser ofrecidas con la oportunidad legal correspondiente, pero encuentra su fundamento en el artículo

⁹⁹ Ibidem.

880, que contiene las reglas correspondientes, para la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

3. Medios de Prueba.

Por lo que toca a los medios de prueba tenemos que van a ser los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

A este respecto, podemos afirmar que hay dos sistemas en cuanto a la instrumental: el primero, restrictivo o limitativo que no admite más prueba que las específicamente señaladas en la ley; el segundo, el enunciativo que, en adición a los contenidos en la ley acepta otros medios probatorios no previstos.

Nuestro Derecho Procesal del Trabajo, corresponde al segundo de los métodos señalados, ya que por una parte admite como medios específicos de prueba los que contempla el artículo 776 de la ley, que dice: "Son admisibles en el proceso, todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, y al derecho, y en especial los siguientes: I. Confesional, II. Documental, III. Testimonial, IV. Pericial, V. Inspección, VI. Presuncional, VII. Instrumental de Actuaciones, VIII. Fotografía y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de un hecho y no del derecho, ya que este como lo recordamos, no esta sujeto a prueba, así que no debemos confundir los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que constituye el como y el modo en que las partes aportan a la Junta elementos de convicción.

Así tenemos que quien tiene derecho y carece de medios suficientes para justificarlos y hacerlos efectivos ante los tribunales, sólo tendrá la sombra de un derecho que no pudo prosperar.

De todo lo anterior, se desprende que a pesar de que la Ley Federal del Trabajo establece que son admisibles todos los medios de prueba, también es cierto que nuestro legislador reglamenta varios medios de prueba, que son los que comúnmente se emplean en los conflictos tales como los enunciados en el ya citado artículo 776 de la ley, así como la de informe de autoridad y la prueba de inspección ocular que se infiere del artículo 827 y siguientes de la Ley de la materia.

De todas las probanzas mencionadas, se establecen en la codificación laboral reglas específicas, tanto en lo que hace a su ofrecimiento, como por lo que hace a su recepción o desahogo.

Así tenemos que los procedimientos probatorios están constituidos por todas las actividades necesarias para comunicar al órgano jurisdiccional con los medios de prueba, por lo que estos abarcan las etapas procesales que van desde el ofrecimiento hasta la valoración de la prueba y exige el contacto directo del órgano jurisdiccional con dichos procedimientos.

En nuestra materia, los estadios procesales están previstos en los artículos 875, 876, 878, 880, 883 y 884.

Esta comunicación y contacto del órgano jurisdiccional con el procedimiento se consigna en el artículo 782 que dice: "La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerir a las partes para que exhiban documentos y objetos de que se trate."

Por lo que respecta al valor que las pruebas van a tener, vemos que dicho valor va a involucrar su finalidad. "La finalidad de la prueba, como ideal de justicia, es la de que el órgano jurisdiccional, mediante un razonamiento lógico, encuentre la verdad."¹⁰⁰

Es evidente que cada una de las partes trata de probar su verdad, no habiendo más que una verdad, el órgano jurisdiccional tiene que encontrarlo.

Así tenemos que en nuestra materia, independientemente de la actividad procesal de las partes, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están dotadas de amplias facultades investigatorias para llegar a la verdad de los hechos controvertidos.

Así vemos que en virtud de que la relación procesal no es puramente normativa, la labor de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento no se limitará al análisis de las puras normas jurídicas; ya que al fallara habrá de trabajar, también sobre el estado guardado por los hechos a los cuales esas normas han de aplicarse.

La importancia que van a asumir las pruebas, y su valoración por la Junta, nos llevan a concluir en el sentido de que la actividad primordial determinante del proceso consiste no tanto en encontrar la norma de derecho aplicable, sino verificar los hechos aducidos.

Una vez que el procedimiento probatorio ha quedado cumplimentado por haberse aportado y desahogado todos los medios de prueba que legalmente se hubieren incorporado al proceso, la Junta se enfrentará a todo este material probatorio para apreciarlo y sacar de él las consecuencias legales del caso; lo que podrá hacer analizando prueba por prueba y su relación con cada hecho o bien, como sucede por cada parte, para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que tuvieren, y, así, formarse una convicción lo más apegada a la realidad.

A este respecto, el maestro Marco Antonio Díaz de León, afirma que: "esta operación conocida como valoración de la prueba, es una actividad intelectual que

¹⁰⁰ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Op. Cit. p. 92.

corresponde efectuar en exclusiva a la Junta,¹⁰¹ en ella este órgano jurisdiccional, con base en sus conocimientos de derecho psicología, sociología, lógica, etc., y también con apoyo en las máximas de la experiencia, razona sobre las declaraciones, los hechos, las personas, las cosas, los documentos, las huellas y además sobre todo aquello que como prueba se hubiere llevado al proceso, para tratar de reconstruir y representar mentalmente la realidad de lo sucedido y así obtener la convicción que le permite fallar con justicia.

Por lo tanto, esta actividad no es parte integrante del procedimiento probatorio, ya que el análisis crítico que hace el órgano jurisdiccional de las prueba practicadas, no lo efectúa en esa fase del proceso sino que ello es parte de la función decisoria en que el Tribunal se enfrenta al cotejo de los hechos alegados, con la prueba producida, para así aplicar el derecho de fondo y de forma que habrá de pronunciar en la Sentencia.

De esta forma, "la valoración de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieren llevado al proceso."¹⁰² Tal valoración tiende a verificar la concordancia entre los medios de prueba que se hubieren llevado al proceso y a verificar la concordancia entre el resultado del probar, y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en la instancia. De acuerdo con esta actividad, el órgano jurisdiccional, según se lo autorice la ley, otorga a lo probado las consecuencias y efectos que su entender y conciencia le dicen en relación con los hechos, condicionados por la prueba, para su aceptación en el fallo definitivo.

Así tenemos que nuestra Ley Federal del Trabajo establece que "los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de la prueba sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crea debido en conciencia."

¹⁰¹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. Cit. p. 578.

¹⁰² Idem.

En conclusión, la apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son Tribunales de equidad o de derecho social. Los laudos dictados en los conflictos o contrato ley, pueden equipararse a las Sentencias colectivas a que se refiere la doctrina extranjera, como también se incluye en aquellos laudos que se dictan en conflictos económicos.

La reforma a la Ley de 1980, con mejor técnica procesal establece en su artículo 841 que los "laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos en que se apoye".

La institución de la prueba tiene características de índole general que le son aplicables independientemente de la naturaleza o clase de procedimiento, es decir, encontramos elementos que son comunes a toda prueba ya sea civil, penal, laboral o administrativa.

4. Pruebas para Mejor Proveer.

Este tipo de pruebas son aquellas en las que los integrantes de las Juntas podrán ordenar con citación a las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate (artículo 782), si están relacionados con la litis planteada.

Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, están obligados a aportarlos cuando sean requeridos por la Junta (artículo 783), o bien, cuando no se hubiesen desahogado. La Ley no establece limitación alguna a esta facultad sin

embargo, la duda u oscuridad solamente deberá relacionarse con el esclarecimiento de los hechos controvertidos.

Tenemos entonces, que las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la Ley les confiere, opina el maestro De Buen "serán aquéllas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, y no los que debieron ser aportados por las partes cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del Tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción."¹⁰¹

Así vemos, que el artículo 886 de la Ley, contiene las facultades de decretar pruebas para mejor proveer, por lo que llegada la audiencia de resolución, dispone la Ley, que cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar a la Junta y ésta acordar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, las diligencias se llevarán a cabo según las normas previstas para la audiencia de recepción de pruebas.

Igualmente, se faculta a la junta para que ordene, señalando día y hora, el desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo por causas no imputables al oferente.

Estas facultades que no son usuales en otros procedimientos, se han mal interpretado, pretendiendo suplir el olvido o corregir los defectos de las pruebas rendidas por las partes, con el pretexto de que se trata de pruebas para mejor proveer. Sin embargo, pensamos que ni en la Ley anterior, ni en la vigente, haya sido la intención del legislador, ya que en ese supuesto, se desvirtuaría totalmente la intervención de las partes en el juicio.

Por todo esto, debemos tener en cuenta, durante la tramitación del juicio y en el período de prueba, el artículo 782 que concede a los miembros de la Junta las facultades

¹⁰¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa, México, 1980. p. 269.

para ordenar, como ya se menciona las practicas de las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Ante estas facultades tan amplias, resulta completamente absurdo aceptar el desahogo de pruebas para mejor proveer que tengan la finalidad indebida señalada por la Ley.

La carga de la prueba en el Procedimiento del Trabajo es actividad esencial de las partes; sin embargo, los artículos 765 y 774 de la Ley, autorizan respectivamente a practicar de oficio diligencias probatorias y a recabar elementos de convicción necesarios para el mejor esclarecimiento de la verdad. Pero esta teoría legal no llega a los extremos de que los Tribunales del Trabajo puedan disponer la prueba de oficio respecto de hechos no alegados y juzgar ultra petita parte, como llega a ocurrir en el procedimiento de otros países.

5. La Prueba en Contrario.

Si bien es cierto que la reforma procesal de 1980 es buena; no obstante los grandes avances que se lograron con ella aún existen algunas deficiencias procedimentales entre las que nos encontramos precisamente la prueba en contrario.

Así tenemos que para facilitar el cumplimiento de la obligación constitucional de impartir justicia pronta y expedita, en los diversos tipos de procedimientos, y especialmente en el procedimiento laboral, se establece que la no comparecencia de alguna de las partes, no impide que el juicio continúe su desarrollo hasta que se ponga fin a la controversia, no obstante el interés del legislador, de que comparezcan las partes, a efecto de que se pueda llegar a una solución por la vía de la conciliación, por lo que fue necesario prescribir las consecuencias jurídicas para el caso de la no comparecencia de alguna de las partes.

Ahora bien, la Ley Laboral establece que si la no comparecencia a la etapa de demanda y excepciones es del demandante, se reproducirá su escrito inicial de demanda, es decir, se tendrán por ratificados los hechos y los puntos petitorios que señaló en su primera comparecencia (artículo 879, 2º párrafo), y habrá perdido el derecho de modificar su demanda, esto es, precisar, esclarecer, ampliar o cambiar hechos y pretensiones (artículo 878, fracción II).

Si quien no acude a esta etapa es el demandado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo (artículo 879, 3er. párrafo).

Por último, en caso de que la ausencia de las partes sea durante la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se perderá la oportunidad procesal de acreditar o desvirtuar los hechos controvertidos, a través de los medios probatorios que la ley establece.

De todos estos supuestos destaca el que se refiere a la ausencia del demandado a la etapa de demanda y excepciones, por su marcada imprecisión técnica.

Así vemos que en el artículo 879 se establece: "si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento se demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Sin embargo, los tres aspectos que pretendió dejar a salvo el legislador no constituyen ventaja alguna para el demandado que no comparece (generalmente el patrón), ya que los puntos a probar, al estar expresados en sentido negativo, jurídicamente no pueden demostrarse. Esto quiere decir, que el demandado puede probar hechos positivos, hechos que se dejaron en la realidad, más no conductas que jamás acontecieron. Así pues, la posibilidad de probar en una etapa posterior, los hechos negativos mencionados en la ley, jurídicamente equivale a nada.

A este respecto el artículo 754 de la ley de 1970, señalaba que si no concurre el demandado a la audiencia de conciliación de demanda y excepciones, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, "salvo prueba en contrario".

El artículo 879 de la ley actual nos dice que el demandado que no hubiere concurrido a la Audiencia sólo podrá rendir pruebas para demostrar lo siguiente:

- a) Que el actor no era trabajador o patrón.
- b) Que no existió el despido.
- c) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

"El legislador por alguna extraña razón quiso establecer casos de excepción a la sanción procesal fijada por la no comparecencia del demandado a la etapa de demanda y excepciones pero en su oscura redacción anuló el pretendido beneficio"(Ley Federal de 1970).

Con la redacción vigente se otorga al demandado una doble oportunidad procesal, lo que es indebido e ilógico jurídicamente. Además desde un punto de vista práctico el precepto no constituye una posibilidad real para el demandado; sino compareció a la etapa de demanda y excepciones lo más seguro es que tampoco comparezca a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, que se debe celebrar 2 ó 3 minutos después.

Así tenemos que los empresarios han buscado en su beneficio, por todos los medios una interpretación torcida de la prueba en contrario. Tratan de encontrar una puerta para subsanar los males que acarrea su no comparecencia, busca introducir en oportunidades posteriores elementos que no son objeto de la litis planteada, es decir, materia de la controversia.

Para acabar con estas anomalías que derivan, de la prueba en contrario es necesario que desaparezca el tercer párrafo del artículo 879, para eliminar el precepto que premia al no compareciente que es imposible hacerlo valer jurídicamente y que además suela ser aplicado de modo indebido, permitiendo incorporar al procedimiento nuevos elementos, fuera del momento procesal que corresponda.

Analizando todo esto, resulta técnico el ofrecimiento de pruebas en contrario, ya que únicamente podrán ofrecerse para demostrar estos supuestos que la ley establece y que ya se mencionaron, y en todo caso desvirtuar el ejercicio de la acción, con serias desventajas procesales.

La prueba en contrario va dirigida a combatir los resultados de las primeras pruebas ofrecidas.

6. Pruebas Supervenientes.

Concluida la etapa de ofrecimiento, la junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas (artículo 778).

Este precepto es claro y contiene una concepción preclusiva del proceso laboral, ya que implica, de hecho, el rechazo a la reapertura de la oportunidad de ofrecer pruebas, una vez pasada la etapa correspondiente.

No obstante lo anterior, la Ley acepta la prueba sobre hechos supervenientes, lo que no deberá confundirse, ya que muchas veces así sucede, con la prueba superveniente sobre hechos anteriores.

Así vemos que el citado artículo 778, hace mención de las pruebas que "se refieren a hechos supervenientes", con lo que se establece una excepción al principio de concentración del proceso. En este artículo se alude también, a las pruebas ofrecidas para tachar testigos y, a su vez el artículo 886 autoriza que, a petición de cualquiera de los

miembros de la junta, una vez cerrada la instrucción y preparado el dictamen, se podrán desahogar diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, lo que implica una cierta apertura probatoria.

Es importante analizar que se entiende por hechos supervenientes. "En una interpretación estricta gramaticalmente tenemos que se alude a los hechos acaecidos después de la formación de la litis, es decir, después de celebrada la etapa de demanda y excepciones."¹⁰⁴ Sin embargo, un procedimiento como el laboral, que atiende a la conciencia, de manera general, como medio de ponderar las pruebas, no puede ser tan rígido que impida el acceso a la instrucción de aquellos hechos que no pudieron ser conocidos por las partes a pesar que ocurrieron antes.

La manifestación de cualquiera de ellas a un tercero desconocido por la otra, puede afectar seriamente el resultado del juicio. Podría tratarse, inclusive, de una actuación procesal en la que se invoquen hechos por cualquiera de las partes que contradigan los que alegó en el juicio al que se pretende incorporar la nueva prueba.

Marco Antonio Díaz de León, señala al respecto que "en consecuencia, estas pruebas sobre hechos supervenientes no ameritan mayor dificultad para su comprensión, pues de todos es sabido que con posterioridad al litigio o a la presentación de la demanda pueden salir muy bien al paso hechos ignorados o nuevos en relación con el proceso, mismos que deben probar."¹⁰⁵ Con esto, se adhiere a las tesis que admite una concepción elástica del concepto de superveniencia, que se extiende no solo a los hechos nuevos, acaecidos con posterioridad a la formación de la controversia, sino que, también a los hechos antiguos pero conocidos después.

Mas adelante Díaz de León agrega que "las pruebas sobre hechos supervenientes deben ofrecerse antes de que se desahoguen las demás pruebas, pues recibidas éstas deben darse cumplimiento al artículo 884 fracción IV de la ley que menciona

¹⁰⁴ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit. p. 94.

¹⁰⁵ Idem.

"Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos, lo que significa que para las partes quedo atrás el procedimiento probatorio."¹⁰⁶

Así vemos, que en la practica, suelen ofrecerse este tipo de pruebas con el adorno de una manifestación "bajo protesta de decir verdad", de que no tenían noticia previa de la existencia del hecho, tratándose de un acaccido antes de la formación de la litis.

7. La Carga de la Prueba.

Para iniciar este tema de la carga de la Prueba, veremos como opera en el Derecho Civil, para posteriormente mencionar sus semejanzas y diferencias con el Derecho Laboral.

Para poder establecer lo que es la Carga de la Prueba va a ser necesarios diferenciarla de la obligación, ya que dentro de la Teoría General del Derecho la noción genérica de carga no se ha logrado consolidar del todo, por tal motivo, existen varias posiciones doctrinarias que ponen en tela de duda el que se le tenga como una entidad jurídica de esencia propia e independiente.

Sin embargo, en el terreno jurídico procesal que es el que nos ocupa, con motivo del carácter instrumental que guardan las normas que integran el proceso, es posible hablar de la carga procesal como figura autónoma, distinta por naturaleza de la obligación.

Así tenemos que la palabra carga indica en el Derecho Procesal en General, la necesidad de desarrollar una actividad, dentro del proceso, para obtener un resultado favorable. "La carga de la prueba (onus probandi) representa el gravamen que recae

¹⁰⁶ Idem.

sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por los mismos.¹¹⁰⁷

Se señala pues que las normas jurídicas toda ellas son bilaterales y que el Derecho, en su conjunto, se encuentra concebido en forma de norma.

Ahora bien, como la carga es concebida sin tener una sanción, es decir, su incumplimiento carece de una sanción jurídica en el sentido de que carece de la propiedad esencial de la juridicidad normativa y con ello compromete su esencia de derecho, de que solo se concibe si sus normas tienen la propiedad de sancionar coactivamente al sujeto de que trata el deber jurídico.

Sin embargo, estas ideas convertidas en dogmas de la Teoría General del Derecho, chocan con la concepción de carga que en este terreno pretenden dar algunos procesalistas, esto es, como entidad jurídica distinta de la obligación. En el sentido procesal se habla de que en determinados casos, la norma de derecho fija la conducta que es necesario observar cuando un sujeto quiera conseguir un resultado jurídicamente relevante.

Bajo este aspecto, precisamente es que debe estudiarse la denominada carga de la prueba, y así tenemos que Carnelutti parte de la noción de poder derecho para llegar a la carga, cuando el único medio para conseguir un resultado favorable está en el ejercicio de tal poder por parte del interesado, el poder de este último se concibe en una carga. Así pues, "La Carga es una facultad, cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés."

Así, las consecuencias que derivan de la violación de un deber y las consecuencias que derivan de la inobservancia de una carga son paralelos o semejantes, ya que en ambos casos se verifican a cargo del sujeto consecuencias desfavorables para él, pero en la primera hipótesis, se tiene la violación de un mandato jurídico, y en la

¹¹⁰⁷ DIAZ DE LEON, Marco Antonio, Op. Cit. p. 578.

segunda la inobservancia de una regla de conveniencia. Este elemento ha sido elaborado, con gran firmeza por Camelutti, para el cual en el primer caso, se tiene la aplicación de una sanción jurídica a cargo del violador de la obligación, y en la segunda de la ley que prevé una sanción meramente económica, esto es, la no obtención del resultado previsto.

Ahora mencionaremos algunos conceptos de lo que se afirma es la Carga de la Prueba.

En un sentido etimológico carga, es: cosa que ejerce peso sobre otra. Sin embargo, pasando a una terminología más jurídica. Carnelutti, nos dice que "carga es una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés."

En la época antigua, de acuerdo con los autores clásicos, se establecieron varios principios a saber: "Se sostenía que el que afirma está obligado a probar y por consiguiente el actor está obligado a probar los elementos de hecho en que fundaba su acción y el reo los concernientes a sus excepciones y que por lo tanto debía acreditarlas."¹⁰⁸ Otro de los principios que imperaron de acuerdo con la escuela clásica en la época, tradicionalmente, era aquel que establecía que el que niega no está obligado a probar su negación, por que el hecho negativo no es susceptible de prueba alguna y por lo tanto quien lo expresa, ninguna obligación tiene en el conflicto.

Estos principios, al decir de los historiadores ocasionaron en su aplicación la práctica infinidad de injusticias, mismas que se hicieron patentes en la época de la edad media, esencialmente en el procedimiento inquisitorio, en donde fueron aplicados en la oscuridad.

"Las ideas modernas se ubican a partir de mediados del siglo XIX por el triunfo de la Revolución Democrática Burguesa de Francia, en donde todos estos principios

¹⁰⁸ TREUBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición. Porrúa, México, 1980, p. 67.

fueron sufriendo modificaciones hasta llegar a estructurar un concepto justo de la institución que se analiza y muy primordialmente porque con el surgimiento de un nuevo sistema se dejó de usar todo procedimiento medieval, según comenta Armando Porras y López.¹⁰⁹

Afirma el maestro Francisco Ross Gámez, que "poco a poco se fue advirtiendo que el problema de la carga de la prueba, no podía resolverse en aras del principio de que "el ejercicio de la acción corresponde a quien tiene interés en efectuarlo, porque las dos partes están interesadas en rendir pruebas, una respecto de la existencia de determinados hechos y la otra respecto de la existencia de esos hechos"¹¹⁰. De esta manera la afirmación de que era el actor quien debía probar, se destruía, porque tal afirmación estaba en función de un interés unilateral, mientras que el rendir la prueba es en consecuencia un interés bilateral que afecta a las dos partes en conflicto.

Igualmente los juristas de la época moderna, se dieron cuenta que no siempre el que hace valer un hecho negativo está exento de prueba, porque cuando apoya su pretensión en un hecho negativo, entonces si existe la carga de la prueba respecto de ello.

Por tanto, si de la negación se infiere implícitamente una afirmación, produce lo que técnicamente y jurídicamente se ha dado en llamar la inversión de la carga de la prueba.

Históricamente, la institución de la carga de la prueba tiene sus bases y principios también en el Derecho Romano, así, en el más antiguo Derecho Romano del que se tiene conocimiento, se menciona un principio poco lógico de que la afirmación en juicio por parte del actor, pone sin más al agredido o demandante la obligatoriedad de exculparse o demostrar lo contrario a lo argumentado por el actor, caracterizando esos elementales principios de que hoy conocemos como cargas procesales.

¹⁰⁹ PORRAS Y LOPEZ, Armando. Op. Cit. 262.

¹¹⁰ ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. p. 352.

Más adelante, en otro período cronológico del derecho, conocido como clásico, nos encontramos con un proceso en el que se reconoce al árbitro una función investida de un amplio poder discrecional que le faculta no solo a dictar resoluciones otorgando la valorización que quisiera a cada una de las pruebas presentada por las partes, sino que aun puede él tomar en cuenta las cualidades sociales y morales de las partes como elementos de credibilidad y aún más bien, podía él determinar a su juicio quien estaba obligado a probar, haciendo uso únicamente de reglas de experiencia personal que les facilitaban indicar cual de las dos partes se encontraba en mejor posición para aducir la prueba.

Una tercera etapa en la historia de la carga de la prueba, nos hace conocer lo que acontecía en el proceso postclásico justiniano en que encontramos un concepto sobre la carga de la prueba mucho más estudiado, perfeccionado y de él se solidifican además los recursos de la anterior etapa, con la modalidad de que ahora junto a la prueba directa se forma la prueba contraria que tiene como finalidad controvertir los resultados de la primera.

Por lo que respecta al Derecho Germánico, del cual han derivado importantes codificaciones, tenemos que en el sistema probatorio primitivo, la prueba correspondía de ordinario al demandado.

Tiempo después, al Juez que se le atribuía una función más delicada, ya que él decidía quien debía aportar la prueba en el caso más concreto, basando su decisión en los elementos aducidos por las partes, en su conducta, en la situación de hecho, etcétera, pero en todo caso reconociendo que correspondía a las partes el conseguir una decisión en favor propia, primeramente proporcionando al Juez los elementos necesarios para demostrar en verosimilitud de la propia pretensión y después cumpliendo aquéllas actividades que servían para obtener el reconocimiento del derecho alegado.

Así tenemos, que fueron estas dos corrientes, la romana y la germánica las que establecieron las reglas de la carga de la prueba que venía a establecer que se debía

probar, y quien debía probar, sucesos que se realizaron en los estudios de los juristas de Bolonia, quienes en la Edad Media propugnaron por que la doctrina de la época, tomara la carga de la prueba como un principio en que correspondía probar al actor pero también con el principio que le asignaba este carácter al demandado cuando se excepcionaba y de allí que estos postulados, se convirtieron en rectores del Derecho Español en el año de 1256, y por mandato de don Alfonso X, El Sabio, se inició con la redacción de las Siete Partidas, obra bastante parecida en su contenido a las Pandectas Romanas, que fue concluida en 1263 y en cuyo texto con respecto a la carga de la prueba reaparecen los principios surgidos en encuentro de corrientes de Bolonia y años más tarde en 1807 se fija tal principio en el artículo 1325 del Código Civil Español.

Podemos darnos cuenta que esta Institución no fue generada por una diáfana lógica jurídica, ya que en realidad se trata de una institución que se ha caracterizado, a través de la historia del derecho, por haber sido regulada en gran parte por la ética social y por la adecuación práctica del medio al fin.

Micheli y Rosemberg, pregonaban a principios de siglo que "la carga de la prueba no podría tener ubicación en el Derecho del Trabajo en razón de que éste resolvía en conciencia y a verdad sabida, pero la práctica y la doctrina posteriores nos llevaron a afirmaciones contrarias y a una realidad evidente de la utilización de la teoría de la carga de la prueba en el nuevo proceso laboral."¹¹¹ Consecuencia de ello es su apreciación en la legislación positiva, concretamente en la Ley Federal del Trabajo. Allí aparece no sólo como una transcripción de la idea fundamental de la carga de la prueba, sino que a ella se adhieren variantes que, bajo el epígrafe de "inversiones" aparecen en el mismo cuerpo jurídico.

Así vemos, que la Ley Federal del Trabajo de 1970, se atreve a romper el budismo que sobre la carga de la prueba quería guardar el Derecho Procesal del Trabajo y, al efecto, en el artículo 784 establece que: "la Junta eximirá de la carga de la prueba al

¹¹¹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Op. Cit. 98.

trabajador cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos ...”

En nuestro procedimiento laboral encontramos las siguientes cargas:

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 por obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 73, fracción I, y 53 fracción III, VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de despido, VII. El contrato de trabajo, VIII. Duración de la jornada de trabajo, IX. Pago de idas de descanso y obligatorios, X. Disfrute y pago de las vacaciones, XI. Pago de primas dominical, vacacional y de antigüedad, XII. Monto y pago de salarios, XIII. Pago de la participación de utilidades de las empresas e XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Así tenemos que para el maestro Tena Suck, “la prueba representa el gravámen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la Junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.”¹¹²

Delo anterior, podemos apreciar que, en nuestra materia debe probar aparentemente el que este en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de la afirmación o negación del derecho, ya que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone (artículo 784).

De las anteriores circunstancias, se puede advertir que, de hecho, siempre tendrá el patrón la carga de la prueba, en cuanto al pago y constancia de las condiciones de trabajo, aviso de rescisión, rescisión justificada, con lo que se identifica, en el fondo, con el principio civil que dice que debe probar el que afirma, el que niega, no tiene ninguna

¹¹² TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas, México. 1982. p.111.

obligación de hacerlo, salvo que su negativa implique una afirmación, con excepción del patrón que niega el despido y ponga en el puesto al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, sin variación alguna para que se reincorpore a sus actividades. En caso de negativa de la relación laboral, la carga de la prueba recae en el trabajador.

Por otro lado tenemos que, para Rafael De Pina, "la palabra Carga indica, en el Derecho procesal en general, la necesidad de desarrollar una actividad, dentro del proceso, para obtener un resultado favorable. "La carga de la prueba" (onus probandi) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por los mismos".¹¹³

Por lo tanto, se hablara de carga y no de obligación, ya que la ausencia de pruebas no trae aparejada una sanción jurídica propiamente dicho, sino únicamente la pérdida de la utilización que de la misma nos podría dar.

"La ley distribuye por anticipado entre uno y otro litigante la fatiga probatoria. Textos expresos señalan al actor y demandado las circunstancias que ha de probar, teniendo en consideración sus diversas proposiciones formulada en el juicio."¹¹⁴

Así vemos, que el Código Federal de Procedimientos Civiles en su artículo 81 establece el primer principio de que "El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones, para agregar en el artículo 82 que "El que niega sólo está obligado a probar: I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho., II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante., y III. Cuando se desconozca la capacidad."

¹¹³ DE PINA VARA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Séptima edición. Porrúa, México. 1985. p. 120.

¹¹⁴ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Editorial Pac. Octava edición, México, 1991. p. 105.

Por consiguiente, con la salvedad del artículo 82, podemos afirmar que la prueba corre a cargo de quien afirma un hecho, sea actor o sea demandado.

Por otro lado vemos que la Corte, inspirada en las doctrinas modernas y de acuerdo con los principios del Derecho Procesal, estableció una fórmula respecto de la carga de la prueba que es la que prevalecía hasta antes de las reformas de 1980, sosteniendo que en la rama del Derecho Laboral, independientemente de la afirmación o negación que hagan las partes, debe de probar, quien esté en mejor posibilidad de hacerlo, y que la prueba ya no puede ser considerada como una carga unilateral en su sentido antiguo, sino por el contrario, es un interés bilateral, pero además considerada como una obligación, un derecho y un deber de orden público.¹¹³

Por todo esto, es importante cuestionar, si a la prueba se le considera como una obligación y no como una carga, en virtud de que la sanción que se produce por el que no prueba estando obligado a hacerlo, es la pérdida del conflicto, mientras el incumplimiento de la carga procesal produce la pérdida del derecho que se tenía para hacerlo.

Sin embargo, estas opiniones son discutibles, porque siendo un derecho el ofrecer pruebas, la pérdida inmediata produce la pérdida de sus derecho, constituyéndose entonces como una carga procesal, aun cuando su efecto mediato ocasiona la pérdida del conflicto y que por lo tanto fuese estimada como una sanción.

Así tenemos, que va a existir obligación, cuando su inactividad da lugar a una sanción jurídica y existe carga cuando la abstención produce la pérdida de los efectos de ese derecho; y ello obviamente debe entenderse en sus consecuencias inmediatas, más no a las consecuencias mediatas que pueda producir la inactividad.

Por lo tanto, tenemos que desde el punto de vista práctico, Ross Gámez sostiene que "quien ofrece mejores pruebas es quien obtiene una sentencia favorable, siendo por

¹¹³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit. 107.

lo tanto la distribución de la carga de la prueba en última instancia, una obligación y un deber de orden público."¹¹⁶ Su distribución está en función de la finalidad del proceso y no en relación a la situación de los contendientes.

Por lo que respecta a la obligación y deber jurídico de rendir pruebas, el maestro Trueba Urbina afirma que "los procesalistas modernos, consideran la carga de la prueba que tiene su origen en consideraciones de tipo realista, de quien quiere eludir el peligro de que el laudo no le sea favorable, porque la aportación de pruebas conducen a formar la convicción de las Juntas sobre los hechos de las acciones o excepciones y pretensiones procesales."¹¹⁷

Así vemos que existen muchas fórmulas aparentemente distintas, que nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en relación con la carga de la prueba y que en ocasiones puede hacernos pensar en la imposibilidad de poder unificarlas, pero en el fondo, si se observa con detenimiento todos esos criterios, llevan al común denominador de que debe probar quien esté en mejor posibilidad de hacerlo.

Tenemos entonces, que la piedra angular del nuevo sistema de cargas probatoria es el ya mencionado Artículo 784, norma que por su imperatividad, coloca, irremediamente a la autoridad en la figura jurídica de juez y parte, ya que se substituye en el trabajador para eximirlo de la carga de la prueba y conserva el patrimonio exclusivo de considerar, cuando a su juicio se pueda llegar al conocimiento de los hechos por otros medios probatorios.

Se ha sostenido en varias ocasiones, que tal imperatividad propiciará de manera irremediable, la proliferación de juicios de garantías invocando su violación para determinar su verdadero alcance. Por nuestra parte creemos que dentro de lo justificable, por lo menos, debe de prevalecer la interpretación de que sólo se podrá eximir de la

¹¹⁶ ROSS GAMEZ Francisco. Op. Cit. p.347.

¹¹⁷ TRUEBA URBINA, Alberio. Op. Cit. p. 376.

carga probatoria, si los hechos se pueden acreditar con pruebas documentales de los cuales está obligado a llevar el patrón.

Por otro lado, debemos de considerar y lo evidente de ello, que a juicio de la Junta siempre existirán otros elementos probatorios para llegar al esclarecimiento de la verdad, aún cuando se ha mencionado, el patrón esté en mejor posibilidad de acreditarlo que el trabajador; pues en última instancia la Junta puede recurrir al beneficio de la duda para colocarse en la hipótesis prevista por el artículo 18 de la Ley.

De todo lo anterior, podemos advertir que el artículo 784 quebranta el principio de paridad procesal e indudablemente rompe con todos los cánones del sistema probatorio establecido y reconocido por las doctrinas modernas y nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación. La redacción se torna más grave porque propicia que se altere la institución y las propias autoridades laborales, ya que al dejarles la potestad de considerar la posibilidad de acreditar los hechos con otras probanzas, eximiendo de la carga de la prueba al trabajador, para no caer en el vicio de la interposición de amparos, lo más probable es que adoptaran como regla general la de eximir en todo momento al trabajador de su carga probatoria.

Un aspecto importante y de suma trascendencia es el de que el precepto en análisis, deja sin aplicación varias jurisprudencias que tradicionalmente había venido sosteniendo la Suprema Corte de Justicia, por lo que hace a horas extras, antigüedad, monto de salarios, condiciones de contrato, etcétera; pero que además como es enunciativo ejemplificativo. No podremos saber que pasa con los supuestos que no contemplan las 14 fracciones del artículo 784, ni tampoco quién debe probar y se pondría en duda si subsiste en esos casos el principio moderno de carga probatoria de que debe probar quien esté en mejor posibilidad de hacerlo. Indudablemente que estas interrogantes seguirán en pie propiciando el establecimiento de un sistema anárquico de criterios de las autoridades de Trabajo como Federales de Amparo.

Dentro de los conceptos de carga que hemos mencionado encontramos que la naturaleza de la carga de la prueba es el juicio de un derecho y, al mismo tiempo, una conducta forzada por el riesgo de no obtener lo que se pretende en el juicio si ese derecho no se hace valer oportuna y adecuadamente, lo que nos permite identificarlo con un derecho de ejercicio necesario, pero no obligatorio.

Sin embargo es necesario no confundir la carga con la obligación, ya que ésta es exigible y la carga no, aun cuando la necesidad en juego haga más imperiosa su atención. Se tiene mayor temor a la pérdida del derecho propio o a la declaración de un derecho ajeno que a la sanción por incumplimiento.

Por todo esto, cabe hacer mención a la justa crítica del maestro Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera al texto del antiguo artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en cuanto indicaba que "las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de la verdad de los hechos o al esclarecimiento de la verdad."¹¹⁸ Así los Trueba en su comentario decían que "La nueva teoría procesal ha desechado el concepto de obligación de probar por el de carga de la prueba: así que es absurdo obligar a las partes a aportar elementos probatorios."¹¹⁹ lo que es cierto, sin que se pueda dejar de considerar que también deban aportarse elementos de prueba requeridos por la otra parte (en la inspección por ejemplo) o, de acuerdo al actual artículo 784, por la autoridad.

Por lo que a la Ley Federal del Trabajo respecta, esta no contiene disposiciones generales en el sentido indicado y prefiere imputar directamente la carga de la prueba, precisamente al patrón, lo que no excluye la posibilidad de que también se tengan en cuenta las presunciones y esas reglas de juicio sino son incompatibles con las cargas específicas marcadas en la ley.

¹¹⁸ Nueva Ley Federal del Trabajo, comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía, concordancias y Prontuarios, Porrúa, México, 1970, p. 346.

¹¹⁹ Nueva Ley Federal del Trabajo, Op. Cit, p. 346.

Por otro lado, vemos que el Código Federal de Procedimientos Civiles en una línea más conservadora enuncia esas reglas de juicio que no aluden a la materia de la controversia, sino a la conducta procesal de las partes (ejemplo, el que afirma está obligado a probar).

Para poder ver más claramente el contraste que existe entre el Derecho Procesal Civil y el Derecho Procesal Laboral, que a través primeramente de la jurisprudencia, y a partir de la Reforma de 1980, por medio de la Ley, han venido sosteniendo esas posiciones, que reproducen en seguida las normas del Procedimiento Civil Federal.

Artículo 81. El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el resto de sus excepciones.

Artículo 82. El que niega sólo está obligado a probar:

I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;

II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante, y

III. Cuando se desconozca la capacidad.

Artículo 83. El que funda su derecho en una regla general, no necesita probar que su caso siguió la regla general y no la excepción; pero quien alega que el caso está en la excepción de una regla general, debe probar que así es.

Artículo 84. El que afirma que otro contrajo una liga jurídica sólo debe probar el hecho o acto que lo originó, y no que la obligación subsiste.

Artículo 86. Sólo los hechos están sujetos a prueba; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o usos, costumbres o jurisprudencia.

En cuanto a las presunciones, basta mencionar la más importante del Derecho Laboral Mexicano, para ejemplificar las ideas. Tenemos que el artículo 21 de la Ley

Federal del Trabajo establece, "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Así podemos ver que la Ley Federal del Trabajo de 1980 deja atrás, en gran medida las fórmulas que sustentaban la carga de la prueba en función de la actitud procesal de las partes, (de afirmar o negar, por ejemplo) y ha preferido, en una decisión de profundo contenido social, imputarla directamente la carga de la prueba al patrón: carga subjetiva, sin perjuicio de aceptar también, en alguna medida, la carga objetiva (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...), estas son las llamadas presunciones iuristantum y la regla de la adhesión procesal.

Sin embargo, con todo lo anterior, es oportuno que demos una revisada a la evolución de la distribución de la carga de la prueba en nuestro derecho laboral.

Así, el maestro Mario de la Cueva comenta que, tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje como la Suprema Corte de Justicia de la Nación, "rechazaron uniformemente la doctrina que pretendía obligar a los trabajadores a la prueba de la existencia de la relación de trabajo, del hecho del despido y de la inexistencia de la causa justificativa: respecto de esta última cuestión, se afirmó que la prueba era imposible - dice De la Cueva - y que además, la justificación del despido era una excepción que debía probar quien la alegara."¹²⁰

Inspirada en esa idea, la Corte sostuvo "que en los casos de despido, correspondía al trabajador probar la existencia de la relación de trabajo y el hecho del despido y al patrón la causa justificativa que tuvo para acordar la rescisión de la relación de trabajo. La Cuarta Sala - aclara De la Cueva - en ejecutoria de 18 de enero de 1935, Toca 2472/25. 2a., Francisco Amezcua, ratificó la doctrina."¹²¹

¹²⁰ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Sexta edición Porrúa, México, 1961, p. 835

¹²¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 835.

Sin embargo, señala De la Cueva que esa jurisprudencia era demasiado formalista y que fue objeto de fuertes críticas. "La prueba del despido es difícil de rendir, pues, por regla general, ocurre en ausencia de testigos o en presencia de personal de confianza del empresario; la experiencia demuestra que, por esa dificultad, los patrones se limitan a negar el hecho del despido. La Cuarta Sala se dio cuenta de la gravedad del problema y en la ejecutoria de 24 de agosto de 1935, Toca 2914/35, Eusebio Pérez Cortina, modificó su doctrina."¹²²

La ejecutoria citada es resumida por el maestro De la Cueva en los siguientes términos:

a) Que obligar al trabajador a demostrar el despido es colocarlo en una situación difícil, pues ese hecho, por regla general, ocurre en ausencia de testigos; b) Que cuando los patrones niegan el despido deben probar que el trabajador abandonó voluntariamente el servicio, prueba fácil de rendir, si se toma el cuidado de avisar a las Juntas que los trabajadores dejaron de concurrir a sus labores; c) Que la doctrina expuesta no destruye el principio de que el que afirma está obligado a probar, pues si el obrero exige el cumplimiento de las obligaciones nacidas de la relación de trabajo, lo único que tiene que comprobar es la existencia de la relación de trabajo y que está fuera del servicio; d) Que el principio de la inversión de la carga de la prueba estaba aceptado en materia de riesgos profesionales."

Nos podemos dar cuenta que en estas ideas de De la Cueva aparece ya la duda ante la carga de la prueba para quien afirma, si se trata del trabajador. "El principio de que el que afirma está obligado a probar tiene un valor general en el procedimiento civil, pero no puede entenderse, con la misma generalidad, a los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En efecto, sostiene De la Cueva, "ante los tribunales de equidad, cada una de las partes debe aportar los elementos de que disponga para que el tribunal pueda alcanzar la verdad y fallar, realmente en conciencia."¹²³ Sin embargo,

¹²² Ibidem.

¹²³ Idem.

De la Cueva, consideraba que esa segunda versión de la Corte continúa moviéndose en el marco de ideas del procedimiento civil.

Por otro lado, tenemos que el legislador de 1980 en cuanto a la carga de la prueba se refiere, no pretendió en modo alguno tratar igual a los destinatarios de las nuevas normas procesales sino, precisamente, lo contrario, ya que si bien es cierto que en el artículo 123 Constitucional está vigente el principio de que a trabajo igual debe haber condiciones iguales, también lo es que su razón de ser radica, precisamente en las nefastas consecuencias que para los trabajadores traía la concepción liberal, es decir, la idea de que las partes en una relación laboral son iguales. No lo son, ciertamente en los aspectos que importan: condición social, económica y cultural, al menos en términos generales.

Por todo esto, resultaba absurdo conservar para el procedimiento laboral los viejos juegos de las presunciones y de las reglas de juicio que a imagen y semejanza de las normas procesales civiles aun dominaban en la interpretación de las disposiciones procesales del Derecho del Trabajo. Ya no era posible mantener la vigencia del principio de que quien afirma debe probar. La realidad mostraba que en el mundo laboral, la obligación de conservar los documentos comprobatorios de las condicionares de trabajo no podía recaer en el trabajador, sino en el patrón. Tanto la Ley de 1931 como la de 1970 habían dictado la regla general en el sentido de que la falta de contrato escrito no podía privar al trabajador de los demás derechos consagrados en la ley (artículo 31 de la Ley de 1931 y 2 de la Ley de 1970), poniendo de manifiesto que es el patrón quien puede y debe acreditar las condiciones de trabajo y que al trabajador solo le tocara invocarlas.

Sin embargo, y lo más importante fue que en 1980 no se confió ya en las posibilidades de que las juntas fijaran los criterios de reparto de la carga de la prueba, por la vía de las reglas de juicio, sino que de manera rotunda se hizo esa distribución a partir de la ley misma. Quizá fue una forma de expresar desconfianza ante el manejo de la conciencia que debe presidir el dictado de los laudos. En alguna medida las juntas

perdieron una cierta libertad y en sentido inverso mejoro la condición procesal de los trabajadores.

Es obvio que las nuevas reglas que distribuyen la carga de la prueba no le imputan la responsabilidad sólo al patrón. De hecho 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. Naturalmente que tampoco se trata de imputar cargas imposibles.

No cabe duda, pues, que se habla de una obligación de probar sobre las partes en el proceso laboral. Esta situación fue corregida por la reforma a la Ley en 1980 donde aparece ya la disposición de que las partes están obligadas a aportar pruebas. En cambio, como mejor técnica procesal y aunque sin señalar la carga de la prueba, establece en su artículo 880, que "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes: El actor ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado."

Podemos ver, que en la reforma de 1980 la Ley establece innovaciones en cuanto a la carga de la prueba al eximir de ésta al trabajador en algunos casos, y sólo por lo que hace a la documental, por gravar en otras al patrón un ejemplo lo vemos claramente en el ya mencionado artículo 784.

8. La Reversión de la Carga de la Prueba.

El maestro Armando Porras y López, considera que la naturaleza protectora del Derecho Procesal del Trabajo en favor de los trabajadores, desemboca en el fenómeno de la Inversión de la Carga de la Prueba. Precizando además que "... La teoría de la inversión de la carga de la prueba está inspirada en altísimos principios de interés social

y las sociedad está interesada en que la clase trabajadora, motor de toda actividad productora sea tutelada por la Ley.”¹²⁴

Sin embargo, nosotros pensamos que el Derecho Sustantivo del Trabajo es protector de la clase trabajadora sin ser destructor del sector empresarial o lo que es lo mismo, “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones” (artículo 2 de la Ley de la materia). Pero en el campo del Derecho del Trabajo, no se pretende una protección especial que la ley no autoriza, sino únicamente dadas las características tan especiales del derecho que nos ocupa, no dejar a los trabajadores en estado de indefensión.

De lo anterior, se observa que los trabajadores no deben quedar relevados de la carga de la prueba pues cada parte debe probar lo que les compete. Así lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación: “Las cargas procesales nacen de la Ley o de Principios de Derecho considerados como axiomáticos, y no del sólo hecho de que alguna de las partes ofrezca probar algún extremo, por lo que si la parte demandada, al producir la contestación de la demanda ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no por esto puede entenderse que releva a su contraparte de probar sus afirmaciones”. (Amparo Directo 6701/59. Benitez Benitez, Prisciliano, 14 de junio de 1962).

Esto no quiere decir que no haya casos en que se invierta la carga de la prueba; pero ello obedece a la circunstancia de que algunos hechos deben probarlos el patrón, porque el trabajador jamás podría probarlos, y no porque pudiendo acreditarlos el trabajador se haga una excepción al principio regulador de las cargas con el único propósito de colocarlo en una situación privilegiada dentro del procedimiento.

Como ejemplo de lo anterior tenemos el caso de que el trabajador afirme el monto de un salario. En este supuesto, como el trabajador carece de elementos

¹²⁴ PORRAS Y LOPEZ, Armando. Op. Cit. p. 252.

probatorios, es al patrón a quien se le impone la carga de la prueba sobre el importe del salario.

“La prueba del monto del salario, cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón, por ser el quien tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibos, nóminas, listas de raya, etcétera.”

Sexta Época. Quinta parte:

Vol. I, p.62. A.D. 403/54. El Herald, Cía. Editorial, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. VII, p. 116. A.D. 5549/56. Inés Chavarría Degollado. 5 votos.

Vol. X, p. 110. A.D. 7132/57. Joaquín Galán Velázquez. 5 votos.

Vol. XXXI, p.73 A.D. 2161/58. Constructora de Oriente, S. de R. L. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXIV, p. 100. A.D. 4984/58. Eduardo Peralta Taylor. 5 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. 4a. Sala; p. 142.

Obedeciendo al principio jurídico de que donde hay la misma razón debe haber la misma disposición, en igual hipótesis de ausencia de posibilidad por parte del trabajador para probar los hechos constitutivos de la demanda, la Corte ha considerado justo y jurídico arrojar al patrón la carga de la prueba.

Tal es el caso de los salarios proporcionales pactados en un contrato.

“Corresponde a la empresa demandada acreditar que el contrato individual de trabajo incluye el convenio que invoca, relativo a que el pago de los salarios será

proporcional a la horas efectivas de trabajo realizado y al no hacerlo, debe de estimarse que rige el salario mínimo profesional.”

Amparo Directo 5054/75. Margarita Chávez Villa. 21 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente Jorge Jaracho Alvarez. Secretario. Eduardo Aguilar Cota. Boletín Semanario Judicial de la Federación. Número 30. p. 45. Cuarta Sala.

A idéntica conclusión llega la Corte tratándose de la negativa de la relación laboral alegando otra relación cualquiera. “La tesis de jurisprudencia definida número 49 de la 4a. Sala de la II. Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en foja 63 de la compilación 1917-1965 del Semanario Judicial de la Federación, tiene como caso de excepción el relativo a cuando la parte patronal niega la relación de trabajo pero acepta que entre ella y la actora existió otro tipo de relación diversa a la laboral, pues en tales casos la parte patronal tiene la obligación de justificar su excepción fundada en tal circunstancia.”

Tribunal Colegiado del octavo circuito.

Amparo Directo Laboral 523/75. Guadalupe Almaraz de Pasillas. 17 de noviembre de 1975. Unanimidad de votos. Ponente Guillermo Velasco Félix. Boletín del Semanario Judicial de la Federación. Números 23 y 24. p. 83.

La misma solución se da en el caso de enfermedades de trabajo. “Tratándose del pago de indemnización por concepto de enfermedades profesionales, basta con que el obrero sufra una enfermedad, en el desempeño de su trabajo con motivo del mismo para que tenga derecho a ser indemnizado quedando la carga de la prueba del hecho relativo a si la enfermedad es o no profesional al patrón.”

Apéndice al Tomo “L” del Semanario Judicial de la Federación. 1983. Tomo XLII. Frías Vda. de González María. p. 816. Rodríguez Vda. de Infante. Dionisia. p. 880. Tomo XLVIII. Silvia. Bartulo. p. 2392.

Ahora bien, para demostrar que el trabajador debe probar sus afirmaciones cuando esto sea factible, podemos citar varios ejemplos.

Sucede así cuando el trabajador pretende que se le conceda contrato de planta "Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeño un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para operación por mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron_eran como las señaladas en el último término. Lo anterior tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación con la pretensión de los mismos que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquel se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la ley, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso".

Amparo Directo 931/63. Petróleos Mexicanos. 4 votos. volumen LXXXVI. 5a. parte. p. 15.

Amparo Directo 478/63. Petróleos Mexicanos. 4 votos. volumen LXXXVI. 5a. parte. p. 15.

Amparo Directo 4443/61. Petróleos Mexicanos. 5 votos. volumen LXXXVI. 5a. parte. p. 15.

Amparo Directo 657/62. Petróleos Mexicanos. 4 votos. volumen LXXXVI. 5a. parte. p. 36.

Amparo Directo 7964/62. Antonio Cortés Cazares. 5 votos. volumen CII. 5a. parte. p. 36.

Semanario Judicial de la Federación Sexta Época. 4a. Sala. p. 82.

También toca al trabajador probar lo relativo al tiempo extra trabajado. "Si el patrón demandado sólo negó que el trabajador hubiera laborado con el horario que señala en su demanda de trabajo, aduciendo que se ajustó a la jornada legal, no contrajo obligación de especificar y demostrar cuál era el horario de esa jornada legal, sino que al trabajador correspondió probar que prestó sus servicios en exceso de esa jornada legal, de conformidad con la jurisprudencia 87 de la compilación de 1917 a 1965, según la cual si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, al mismo toca probar haber laborado en ellas."

Amparo Directo 9992/65. Cecilio Rodríguez Quintero. 7 de septiembre de 1966. 5 votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Un último ejemplo relativo al despido negado por el patrón. "La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrón, en lo particular sin presencia de testigos y le es muy difícil al trabajador poder probar su afirmación de que fue despedido, por esto, sólo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no está trabajando, pero cuando en el mismo momento de la demanda el patrón niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, está demostrando su buena fe y destruyendo la presunción del despido por lo que si el obrero se niega a regresar, entonces se surte el principio de que el que afirma está obligado a probar y el actor debe demostrar el despido que alega."

Amparo Directo. 3651/64. Juan Ramírez Martínez. 25 de febrero de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ministro Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

De todo lo expuesto, podemos decir que, por regla general debiera aplicarse al Derecho Procesal del Trabajo, los principios que forman la carga de la prueba en el Derecho Procesal Civil, y que, excepcionalmente debiera invertirse la carga de la prueba ante hechos de imposible o muy difícil comprobación por parte del trabajador.

Así podemos darnos cuenta que la Doctrina Jurisprudencial Laboral ha suplido deficiencias legales creando tesis sociales de inversión de la carga de la prueba, que aceptamos sin reservas cuando trata de favorecer al obrero frente al industrial, en el proceso del trabajo, sostener lo contrario sería desconocer la naturaleza del Derecho Procesal Laboral, en función de la necesidad de evitar que el litigante más poderosos, económicamente hablando, pueda desvirtuar y obstaculizar los fines de la justicia social. Vemos entonces, que el Maestro Trueba Urbina al respecto opina, que "La inversión de la prueba cumple, pues, en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador que constituye, por otra parte, la finalidad de toda legislación social, la que, sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción en el proceso, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero y a su protección. Una solución contraria de la carga de la prueba laboral como la enfocamos llevaría a dejar al demandante obrero en una completa indefensión, incompatible con el Derecho Justiciario Social."¹²⁵

Por tanto, podemos decir que la inversión de la carga de la prueba en el procedimiento del trabajo, se ha definido a través de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en su incesante labor creativa del Derecho Procesal Laboral, aunque lamentablemente en ocasiones con sentido revolucionario e inconstitucional, especialmente en las consecuencias del ofrecimiento del trabajo.

Otras tesis sobresalientes son las siguientes:

LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRÓN PARA ACREDITAR QUE NO ADEUDA SALARIOS, CUANDO EL OBRERO HA

¹²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 377.

PROBADO LA EXISTENCIA DEL TRABAJO. Probada como está la existencia del contrato de trabajo, es consecuencia lógica estimar que el que lo prestó devengó los salarios que reclama, puesto que no se concibe la existencia del contrato de trabajo, sin que pueda existir al mismo tiempo la remuneración correspondiente por el servicio prestado; en esta situación es incuestionable que no es ya el actor a quien le toca probar el monto de esos salarios devengados, cuyo pago reclama, sino al demandado, puesto que esté, al negar, en su negativa envolvía la afirmación de un hecho, esto es, que no debía salarios al actor; pretender que en materia de trabajo deban aceptarse las ritualidades del derecho civil es inadmisibles, ya que implicaría desconocer el espíritu de la legislación sobre la materia que es francamente proteccionista de la clase trabajadora. En materia de trabajo, si el trabajador acredita la existencia del nexo contractual con el patrón, ésta fuera de toda discusión que tiene a su favor la presunción, cuando reclama el pago de salarios, de que en efecto, estos se le adeudan, y en consecuencia, toca destruir tal presunción al patrón, probando, puesto que tiene amplios medios para ello, que nada debe al reclamante.”

Ejecutoria de 1 de julio de 1935. Zenaida Godinez Vda. De Hernández.

LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL TRABAJADOR, CUANDO EL PATRON NIEGA EL DESPIDO Y OFRECE EL TRABAJO. (INVERSION IJUSTIFICADA DE LA PRUEBA EN FAVOR DEL PATRON).

La tesis jurisprudencial respecto a la carga de la prueba para el trabajador, en los casos en que a éste se le ha ofrecido el trabajo, se precisa en la ejecutoria de 29 de enero de 1959. Raúl del Moral. Amparo Directo 4522/58, en los términos siguientes:

DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA DEL. Si bien es cierto que la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que en los juicios originados por el despido de un trabajador, corresponde al patrón, cuando admite que aquél le prestó servicios y que ya no se encuentra laborando, justificar la causa que tuvo para despedirlo o que abandonó el trabajo, también lo es que

la indicada tesis no puede tener aplicación en casos en los que concurre la circunstancia de que el patrón negó el despido y ofreció el trabajo, sin que sea obstáculo para ello que el trabajador no demande su reinstalación, sino el pago de tres meses de salario por la separación de que se dijo objeto, ya que debe tenerse en cuenta que si el patrón no admite que haya rescindido unilateralmente el contrato y, aun más, corrobora la permanencia de los vínculos contractuales que lo ligan con el trabajador, requiriendo a éste para que vuelva al trabajo, resulta claro que presuntivamente debe entenderse que no existió el despido, por lo que si el trabajador sostiene o insiste en que lo hubo y por ello exige la indemnización correspondiente, le toca la prueba de tal hecho y no al patrón, criterio éste que también ha sido sostenido por la Sala del Trabajo.

Como nos hemos podido dar cuenta, la Jurisprudencia ocupa un lugar importante en el desarrollo de nuestro tema ya que en ella se apoya en gran medida la Doctrina para sustentar los principios de la inversión de la carga de la prueba, por esto consideramos necesarios hacer un recordatorio de lo que significa el término Jurisprudencia, así vemos, que es un término que resulta bivalente en su interpretación, ya que como veremos, por jurisprudencia entiende Justiniano “la ciencia del derecho que define él mismo como conocimiento de las cosas divinas y humanas, la ciencia de la justicia y de lo injusto.”¹²⁶ También, el mismo término “jurisprudencia se interpreta como hábito práctico de interpretar leyes y aplicarlas oportunamente a los casos que concurren o bien se sobrentiende como el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las Sentencias de los Tribunales:”¹²⁷ siendo este significado el que para el caso nos interesa. Es bien sabido que en algunos sistemas de Derecho, las resoluciones homólogas de ciertos Tribunales obligan posteriormente a observar los mismos criterios a otros Tribunales en ejercicio de sus respectivas jurisdicciones.

En el sistema jurídico de nuestro país, la Ley establece: la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación igual funcionando en Pleno sobre interpretación de la Constitución y Leyes Federales, o tratados celebrados con potencias

¹²⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. p. 115.

extranjeras, es obligatoria tanto para ella como para las Salas que la componen, los Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Unitarios de Circuito, Jueces de Distrito, Tribunales de los Estados, Distrito y Territorios Federales y Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se encuentre en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por 14 Ministros.

Visto el anterior concepto de jurisprudencia, consideramos que es notorio que en la práctica en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puedan tenerse las resoluciones de la Corte, ya no digamos en calidad de Jurisprudencia, sino como simple *usus fori*; pues tenemos muchas tesis de la Corte en que se fija el criterio de la Sala en materia Laboral, reconociendo la institución de la carga de la prueba. Esta interesantísima posición que adopta la Suprema Corte de Justicia respecto de la carga de la prueba ha venido a enriquecer y a integrar nuestro Derecho del Trabajo, muy a pesar de aquellas afirmaciones contenidas den la tesis de Micheli, en que afirmaba "dudosa es también la consistencia de la carga de la prueba en el proceso del trabajo."

No obstante lo anterior (artículo 784), de continuar conservando su carácter dispositivo a la Ley Federal del Trabajo, le sigue faltando la regla general que establezca la carga probatoria de las partes en el sentido de que corresponde al actor probar los hechos constitutivos de sus pretensiones, y al demandado los de sus excepciones.

En nuestro Derecho Laboral, la Suprema Corte de Justicia, se ha encargado de esclarecer el sentido de la carga de la prueba, según se puede ver de la jurisprudencia definida y tesis que a continuación reproducimos.

¹²⁷ Idem.

ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL. Corresponde exclusivamente a la parte patronal la carga de probar el abandono del trabajo.

Quinta Época:

Tomo CL, pág. 55. A.D. 29/49. G. de Castañeda, Margarita. 5 votos.

Tomo XCIX, pág. 463. A.D. 2537/48. Instituto Mexicano del Seguro Social.

Unanimidad de 4 votos.

Tomo XCIX, pág. 2434. A.D. 7894/48. López H., Simón. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXXIV, pág. 83. A.D. 1542/54. Quesería Club, S. A.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. XXXVI, A.D. 7984/59. Héctor Manuel Larrañaga.

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

Quinta Época:

Tomo LII, pág. 1982. Chavero Cándido y Coag.

Tomo LXI, pág. 3318. Sinclair Pierce Oil, Co.

Tomo LXI, pág. 5852. Sinclair Pierce Oil, Co.

Tomo LXII, pág. 1411, Sinclair Pierce Oil, Co.

DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DÍAS DE. No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraban, sino que toca a estos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días.

Quinta Época:

Tomo CXXXI, pág. 84. A.D. 4808/55. Francisco Serrano. 5 votos. Sexta Época,

Quinta Parte:

Vol. XXXVIII, Pág. 24. A.D. 2000/57. J. Guadalupe Cerón.

Vol. LXIII, pág. 13 A.D. 726/62 Cía. Constructora Beltrán, S.A. 5 votos.

Vol. LXVIII, pág. 12. A.D. 3163/62. Pastor Vega Velázquez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCII, pág. 22. A.D. 9187/63. Elías G.

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 este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada la rescisión del contrato de trabajo.

Quinta Época:

Tomo XCIII, pág. 1730. A.D. 4908/46. Niel Watkin J. Mayoría de 4 votos.

Tomo CXII, pág. 1134. A.D. 4206/50. Menchaca Federico. 5 votos.

Tomo CIX, pág. 43. A.D. 199/51. Rangel López, Filiberto. 5 votos. Sexta
Época, Quinta Parte:

Vol. XC, .A.D. 1594/51. Olga Estrada Allen. 4 VOTOS. Unanimidad.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. II, pág. 39. A.D. 5854/55. Elodia Escalona Sañana. 5 votos.

Vol. II, pág. 39. A.D. 4421/56. Ignacio Velázquez Cortés. Unanimidad de 4
votos.

Vol. V, pág. 52. A.D. 4195/57. Raúl Purada Trejo. Unanimidad de 4 votos.

Vol. V: pág. 52. A.D. 4701/57. Celia Hernández García. Unanimidad de 4
votos.

Vol. XII, pág. 126. A.D. 1782/52. Miguel Ángel Ceballos F. Unanimidad de 4
votos.

Otra tesis jurisprudencial respecto a la carga de la prueba para el trabajador, en los casos en que a éste se le ha ofrecido el trabajo, se precisa en la ejecutoria de 29 de enero de 1959, Raúl del Moral, Amparo Directo 4522/58, en los términos siguientes.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA DEL. Si bien es cierto que la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que en los juicios originados por el despido de un trabajador, corresponde al patrón, cuando admite que aquél le prestó servicios y que ya no se encuentra laborando, justificar la causa que tuvo para despedirlo o que abandonó el trabajo, también lo es que la indicada tesis no puede tener aplicación en casos en los que concurre la circunstancia de que el patrón negó el despido y ofreció el trabajo, sin que sea obstáculo para ello que el trabajador no demande su reinstalación, sino el pago de tres meses de salario por la separación de que se dijo objeto, ya que debe tenerse en cuenta que si el patrón no admite que haya rescindido unilateralmente el contrato y, aun más, corrobora la permanencia de los vínculos contractuales que lo ligan con el trabajador, requiriendo a éste para que vuelva al trabajo, resulta claro que presuntivamente debe entenderse que no existió el despido, por lo que si el trabajador sostiene o insiste en que lo hubo y por ello exige la indemnización correspondiente, le toca la prueba de tal hecho y no al patrón, criterio éste que también ha sido sostenido por la Sala del Trabajo.

Esta ejecutoria en el fondo reforma la fracción XXII del apartado A) del artículo 123, pues nulifica el derecho del trabajador para optar por la indemnización, imponiéndole la obligación de probar el despido, lo que generalmente es una posible inversión antisocial de la carga de la prueba, en contra del trabajador.

Posteriormente, en la ejecutoria de 30 de enero de 1961, Celia Vera Robledo y otras posteriores, 13 de noviembre de 1961, etc., la Corte ratifica las anteriores modalidades antiobreristas, en relación con la carga de la prueba, cuando el trabajador repudia el ofrecimiento de la reinstalación:

DESPIDO DE UN TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRÓN NIEGA EL DESPIDO Y OFRECE EL TRABAJO. La aceptación o el repudio del ofrecimiento de la reinstalación por parte del trabajador, en circunstancias como la apuntada, originan un cambio en los puntos a debate planteados por el actor, que traen consigo cambios en la carga de la prueba, ya que si el trabajador actor acepta el

ofrecimiento lisa y llanamente sin reserva alguna, se extingue ipso facto las acciones de reinstalación y sus consecuencias, la de pago de salarios caídos, o bien queda latente sólo esta última, restringida al período comprendido entre la fecha del despido y la de la reposición, si el trabajador acepta regresar a su trabajo pero sigue insistiendo en que fue despedido; en cambio, si el trabajador rechaza de plano su reinstalación y persiste en su afirmación de haber sido despedido injustificadamente, en ambas acciones seguirán subjudice, condicionadas a que el trabajador actor pruebe su despido, ya que al quedar en duda su aseveración de haber sido despedido, con la negativa del demandado y con el ofrecimiento del trabajo, la carga de la prueba debe recaer incuestionablemente sobre el que afirma y no sobre el que niega.

Se considera que esta tesis es absurda y está en abierta pugna con los principios más elementales del proceso laboral y de la fracción XXII, apartado A), del artículo 123 constitucional, cuando se ejerce la acción de indemnización.

En otras tesis podemos ver que el principio de reversión de la carga de la prueba no tiene aplicación en favor del trabajador, cuando éste reclama el pago de horas extras, de conformidad con la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia sustentada en la ejecutoria de 27 de febrero de 1957, Felipe Chaplin, que a la letra dice:

HORAS EXTRAS, PROCEDENCIA DE SU PAGO. Cuando se reclama el pago de horas extras trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, de momento a momento, esto es, a que hora comenzaba la labor extraordinaria y cuándo concluía, a fin de que pueda computarse su monto, pues cómo ha de pagarse por hora y a salario doble, es necesario que el juzgador precise éste en forma que no lesione intereses; y cuando esto no ocurre, ha de absolver por falta de base para precisarlo.

VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LAS.
Corresponde al patrón la carga de la prueba de haber pagado al trabajador sus

vacaciones, pues siendo una obligación legal a su cargo, le incumbe la demostración de haberla satisfecho mediante los medios idóneos de que dispone para el efecto.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. XXVII, pág. 51. A.D. 1863/59. Tránsito González Guzmán. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXII, pág. 111. A.D. 2921/58. Mueblería La Cadena. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXIII, pág. 76. A.D. 6276/59. María del Refugio S. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXIII, pág. 76. A.D. 6276/59. María del Refugio S. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXV, pág. 151. A.D. Louis Marrasse. 5 votos.

Vol. XXXVIII, pág. 60. A.D. 4190/59. Josefina Pacheco. Unanimidad de 4 votos.

Resumiendo podemos decir que en el procedimiento probatorio al trabajador solo le corresponde la probanza en los tres siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador rescinda su contrato por causa imputable al patrón.
2. Cuando el patrón niega el despido y le ofrece el mismo trabajo y en las mismas condiciones y.
3. Cuando el patrón niega la relación o contrato individual de trabajo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. En la Ley Federal del Trabajo vigente, se postula un equilibrio verdadero de impartición de la justicia laboral, al modificar y reestructurar la Ley Federal del Trabajo de 1970, en la cual se modificaron los Títulos Catorce, relativo al Derecho Procesal del Trabajo, Quince, que reglamenta los Procedimientos de Ejecución y Dieciséis, que se ocupa de las Responsabilidades y Sanciones, además se realizó una reestructuración de dieciséis artículos de orden adjetivo, que se encontraban indebidamente situados en la parte sustantiva de la Ley Laboral, asimismo, se excluye el Capítulo de Recusaciones y se le substituye por el de Impedimentos y Excusas. Se introduce también un Capítulo sobre Acumulación de procesos en materia laboral y se establece la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en los casos de menores trabajadores o de fallecimiento del trabajador actor, y se subsana la omisión que contenía la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el sentido de que se agrega la prueba de inspección ya que esta no la regulaba. Cabe destacar el contenido de la adición al artículo 47 de la Ley, en la cual obliga al patrón a dar aviso al trabajador o a la Junta de la causa del despido y en caso contrario a tener al trabajador despedido, injustificadamente.

En el título Catorce, Capítulo XII, se encuentran los medios admisibles probatorios, con las nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, vigentes a partir de mayo de 1980, mencionando que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y enumera cuales son esas pruebas.

SEGUNDA. El nuevo régimen probatorio independientemente de enumerar los tradicionales medios de prueba que se aplican en el Derecho Procesal, consigna un conjunto de disposiciones tendientes a llegar al conocimiento real de la litis planteada en

el proceso laboral y rompe con el inveterado principio de que el que afirma está obligado a probar.

Así tenemos que la carga de la prueba conforme a las reformas de 1980, cuando el actor es un trabajador, corresponderá al demandado acreditar su dicho cuando el mismo se refiera a alguno de los catorce casos previstos en el artículo 784 de la Ley Laboral, ya que como nos pudimos dar cuenta a lo largo del desarrollo del tema es la parte dentro del juicio que cuenta con los elementos para acreditar los supuestos a que se refiere dicho precepto; por consiguiente, cuando se trate de acreditar en juicio una situación diversa a la prevista en el dispositivo en cuestión, la carga de la prueba corresponderá al actor.

Podemos observar que la función primordial de la Ley Federal del Trabajo es tutelar los derechos de los trabajadores, sin embargo, con el sistema mixto de valoración de las pruebas que se emplea en los juicios laborales, en la mayoría de los casos lesiona los derechos que esta protege, pasando por alto lo establecido por el artículo 841 que dispone que los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.

TERCERA. Otra de las reformas importantes a la Ley Federal del Trabajo de 1980, es la que se refiere a la de la suplencia de la demanda, así tenemos que se establece como hipótesis inicial, el caso de que tratándose de una demanda incompleta, en atención en que se hayan omitido prestaciones derivadas objetivamente de los hechos o de las acciones intentadas, la Junta deberá subsanar dicha demanda.

En estos casos, la conducta a seguir por parte de la autoridad será subsanar la deficiencia correspondiente, haciéndolo constar en el acuerdo respectivo, en el que se señalaran día y hora para la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, consignando en el mismo las prestaciones que se han subsanado y que forman parte de la demanda inicial.

El artículo 873, contiene la segunda hipótesis, la cual se refiere al caso en que la demanda sea oscura o vaga, para lo cual la autoridad laboral debe prevenir al actor para que subsane las irregularidades.

Esto implica la posibilidad que se le otorga al trabajador para que aclare los hechos en que funda su reclamación o en su caso, precise la acción que más le convenga cuando exista contradicción en su reclamación.

Con la reforma actual, la excepción de obscuridad de la demanda en la práctica ya no se contempla y en su caso la autoridad laboral debe de requerir al actor para que subsane las omisiones.

Podemos ver que la legislación actual persigue como finalidad fijar la litis en la forma más precisa posible para lo cual le otorga a la autoridad laboral la facultad de subsanar la demanda incompleta u omisa, o en su caso, la posibilidad de requerir al actor a fin de que precise o aclare su demanda en lo que fuere vaga u oscura.

CUARTA. Por lo que al sistema probatorio se refiere, se observa que el legislador consideró que la autoridad laboral fuera una parte importante y activa, junto con el actor y el demandado en el procedimiento laboral para garantizar una igualdad real en el proceso.

Así vemos que el artículo 784, consigna en términos generales, 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; señalando claramente catorce casos en los que corre a cargo del patrón la carga de la prueba, cuando exista controversia sobre ellos.

El precepto mencionado consigna el imperativo a que se haya sujeta la autoridad laboral ya que las Juntas están facultadas para eximir de la carga de la prueba a los trabajadores cuando a su juicio existan otros medios de llegar al conocimiento de los hechos controvertidos y para tal efecto podrá requerir al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo a las leyes tiene la obligación de conservar dentro de la empresa.

Así tenemos que en el procedimiento probatorio la prueba va dirigida a la autoridad laboral, con el fin de que la misma se allegue el material que sea necesario para que así pueda adquirir la convicción de los hechos, y estar en la mejor situación de conocer la verdad para emitir su resolución al conflicto, a verdad sabida y buena fe guardada.

QUINTA. Otra de las reformas importantes del 1 de mayo de 1980 y que fue en beneficio de los trabajadores lo es la adición del artículo 47 que precisa la forma y efectos del aviso, de la causa de despido del trabajador, adición de notoria trascendencia, ya que los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, puesto que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la Ley Procesal del Trabajo.

Es importante el principio general de la carga de la prueba, en el Derecho del Trabajo, ya que como lo vimos, es un derecho evolutivo, en el que la institución mencionada desempeña un papel verdaderamente trascendente dentro del proceso laboral, pues, la carga de la prueba destaca por la característica de reversión, de la cual está dotada y sobre la que la Suprema Corte de Justicia ha puesto una gran atención, por la falta de precisión que existe al respecto dentro de la Ley Laboral.

Las excepciones a este principio las encontramos consignadas en las tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tal y como se vio en el desarrollo de nuestro último capítulo.

SEXTA. Por lo que respecta a las excepciones al principio general de la carga de la prueba, la Ley Laboral vigente establece 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, y en este sentido, a través de la Jurisprudencia, y el Proceso Legislativo en el Congreso de la Unión, se ha plasmado en la Ley Laboral vigente, que al patrón en algunos casos comprendidos en la misma, estima que posee los elementos necesarios para esclarecer los hechos, cuando exista controversia sobre ellos y para ello faculta a las Juntas para eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando a su juicio existan otros medios para llegar al conocimiento de la controversia y para tal efecto podrán requerir al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se tendrán por ciertos los hechos alegados por el trabajador.

SÉPTIMA. La posibilidad de revertir la carga de la prueba en las reformas a esta Ley Federal del Trabajo de 1980, la ha establecido el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, a través de la Ley Laboral, ya que la Ley de 1970, contemplaba la inseguridad jurídica, en que se veía al trabajador, al no llevarse a cabo el mandato imperativo que consignaba la norma jurídica, ubicando al trabajador en una situación injusta, por ello la Ley Federal del Trabajo con las reformas de 1980 en vigor, apuntala al principio de seguridad jurídica, que todo Estado de Derecho debe conservar para con sus gobernados, y para tal fin reafirma el principio de igualdad de oportunidad probatoria, e igualdad de las partes ante el juzgador.

Mucho se ha dicho acerca de la inversión de la carga de la prueba. En realidad sigue prevaleciendo el viejo principio procesal de que el que afirma tiene la obligación de probar y de que también tiene la obligación de probar el que niega, cuando la negativa entraña la afirmación de un hecho. Esta negación entraña la afirmación que debe ser probada obviamente por el patrón. Desde otro punto de vista, este artículo también consagra una suplencia de la queja que consiste en relevar al trabajador de la obligación de probar hechos que puedan ser del conocimiento de la Junta por medios distintos a las pruebas ofrecidas por el trabajador .

Así tenemos que los principios tradicionales en que se ha sostenido la carga de la prueba en materia civil, sufre variaciones en materia laboral, lo que hace que la concepción que de la carga de la prueba se tiene en materia civil, sea diferente a la aplicabilidad que la carga tiene en el proceso laboral .

Se dijo también, en el desarrollo de este trabajo que los tratadistas que en las primeras décadas del siglo estudiaron la carga de la prueba concluyeron que en un proceso de carácter inquisitivo como sería el procedimiento laboral no tendría caso la aplicabilidad de la carga de la prueba más sin embargo, el tiempo y la práctica en los tribunales laborales ha demostrado lo contrario al menos en el Derecho Mexicano del Trabajo, en donde el procedimiento, por mas que el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, faculta al Tribunal a solicitar pruebas que considere prudentes, ello no implica en realidad que nuestro procedimiento sea realmente inquisitivo y por otra parte sosteniendo la tesis del maestro Trueba Urbina creemos que en casos particulares de nuestro Derecho generados por una que buscaba reivindicaciones sociales, sí es un derecho tutelar de la clase trabajadora y que en nuestro caso concreto no puede existir la paridad procesal propugnada y deseada en otros derechos de allí que ésta teoría de la carga de la prueba sufre frecuentemente inversiones frente a lo que podría considerarse como principio clásicos o tradicionales de la carga procesal. Estos cambios de la carga de la prueba han llegado hasta nuestros derecho a través de resoluciones de la Suprema

Corte de Justicia, quien ha venido estableciendo criterios sobre la repartición de estas cargas procesales y como una ubicación tendiendo hacia una de las partes en la contienda obrero-patronal; como por ejemplo cuando se determina que el patrón es el obligado a probar el pago del salario por ser quien tiene los medios idóneos para la comprobación de ese hecho; otro ejemplo es cuando se establece que corresponda al patrón única y exclusivamente la carga de la prueba del abandono del trabajo y así sucesivamente podríamos citar varios casos en los que podemos reafirmar que no se concibe a la carga de la prueba como una regla de juicio de carácter sucedáneo y de aplicación tradicional, sino por el contrario de aplicación frecuente en los juicios laborales.

OCTAVA. La carga de la prueba laboral que significa la necesidad de la parte que alega hechos, de probarlos, eso representa la obligación de acreditar algo para justificar que tiene la razón. Frente al que tiene la carga de la prueba, está que va a probar lo contrario, es decir, la contracarga. Si a las partes interesan los medios de prueba para hacer valer sus derechos en pugna y poder ganar el juicio, también resulta de fundamental interés al juzgador para tener los elementos necesarios para aplicar la justicia.

La teoría de la carga de la carga de la prueba representa la necesidad que tiene las partes en el proceso laboral de acreditar lo que alega, a fin de lograr un laudo o resolución favorable.

Todas las teorías procesales recogen y regulan lo que se denomina "carga de la prueba". Esta necesidad que deben satisfacer los sujetos de un juicio laboral significa un derecho, obligación o deber, mediante cuyo ejercicio se logra el reconocimiento de un interés que puede ser individual o colectivo y sin que a ello obste, la diferencia técnica, procesal y jurídica que pueda existir en cuanto a considerar su incumplimiento como referido a una disposición legal o simplemente a una medida o disposición de conciencia

del sujeto a quien le corresponde cumplimentarla, pues en todo caso el resultado de su omisión lleva la sanción de perder el juicio.

Tenemos que la noción de carga de la prueba se traduce no ya como obligación del oferente ni como un derecho del colitigante, sino como un imperativo del propio interés de cada parte que se satisface desahogando la carga, es decir, probando; obviamente la omisión de esta carga produce determinados efectos procesales, mismos que no son otros que los de dejar sin demostración los hechos aseverados.

NOVENA. Se desprende de todo lo visto, que si realmente se desea sustituir el carácter utópico del Derecho del Trabajo, para convertirlo en ordenamiento efectivo y positivo, es necesario que su actuación se garantice con un sistema de enjuiciar acorde e idóneo con las exigencias de seguridad imprescindibles en nuestra organización jurídica.

Es por ello, que el legislador debe rectificar el rumbo y poner su atención, también en nuestro proceso del trabajo. Procedimiento no solo incompleto o mal estructurado en la Ley, sino acaso, lo más grave es que no propicie uniformidad en su comprensión o interpretación. Basta señalar como ejercicio que nuestra Justicia Laboral, Federal y Local, transita sobre una diversidad de criterios procedimentales discordantes que, consecuentemente, varían de Junta a Junta, en grado tal resultaría hipotético sostener un mismo principio procesal con aplicación similar en dos o más de estos órganos; esto se debe, principalmente a las deficiencias y lagunas de nuestra Ley Adjetiva, la cual por estos Tribunales es interpretada como pueden, y más bien como quieren. Esta realidad tiene convertido al proceso laboral, en una peligrosa emboscada de la cual difícilmente sale triunfante la parte débil como lo es el trabajador.

Es así que por un lado, lo ganado por los asalariados, como Derecho Sustantivo del Trabajo, por el otro solo quitan o lo pierdan en la vida procesal.

Si tan importante es el Derecho Laboral para la vida social y económica de nuestro País, que se traduce en algo real en laudos, que se haga verdad en el proceso, pues, nada justifica mantener a las reglas adjetivas por abajo de las sustantivas; nada legitima el seguir sosteniendo en esta rama un sistema procesal deficiente y tan confuso, de por sí enervado ya al encomendarse parcialmente su aplicación a personas no profesionales del Derecho.

DÉCIMA. Por lo tanto, estimamos que esta situación debe enmendarse. Al respecto se reconocen los esfuerzos realizados por nuestros Legisladores Federales, para corregir nuestra justicia laboral a través de las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo en 1980 en su aspecto procesal. Estas reformas constituyen, desde luego, un intento de subsanar algunas lagunas contenidas en dicha Ley en sus títulos Catorce, Quince y Dieciséis, hasta antes de su modificación. Debemos advertir, sin embargo, que estas reformas no logran sacar totalmente al procedimiento laboral del atraso, en que se hallaba antes de la mencionada modificación, pues según se vio con relación a las pruebas, ya que existen artículos oscuros y contradictorios con el espíritu global de su contenido, como por ejemplo lo de las pruebas y su tramitación.

No resulta pertinente comentar aquí, todas las contradicciones y errores de la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal, sin embargo, se puede sugerir, alguna cuestión con el objeto de que en nuestra justicia laboral se tomen en cuenta, para su mejoramiento, y encuadren con realidades de nuestro contexto social, por ejemplo.

a) Deberá elaborarse un Código de Procedimientos Laborales suficiente para el desahogo de esta clase de proceso, sin necesidad de indagaciones sobre la supletoriedad de otras reglamentaciones adjetivas, pues esto no solo ha producido sino que sigue produciendo confusión entre las Juntas y litigantes, provocando desigualdad e indefensión de la clase trabajadora, para evitar errores, debe considerarse la conveniencia

de intervenir tanto los conocedores del Derecho Sustantivo del Trabajo como los especialistas de la correspondiente rama procesal.

b) Es menester la creación de un Ministerio Público en materia de Trabajo facultado exclusivamente para ejercitar la acción laboral y proseguirla además en el proceso penal; se evitará así además de los gestores sin título, como que los trabajadores realicen transacciones ruinosas, respecto a sus legítimas pretensiones en los procesos, o bien, que estos pierden sus derechos por ignorancia o por una deficiente representación.

c) Resulta convincente la creación y federalización de los organismos jurisdiccionales de trabajo, pues no se justifica que se sigan sosteniendo un sistema de procesos, por su doble competencia de local y federal, tanto riesgo parcial y no expedito.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO OLEA, Manuel.- Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1972.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, México, 1986.

BECERRA BAUTISTA, José.- El Proceso Civil en México. Porrúa. México 1975.

BETHAM, Jeremias.- Tratado de Pruebas Judiciales. Ejea. México. 1959.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel.- La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Cárdenas. México. 1983.

CABANELLAS, Guillermo.- Derecho de los conflictos laborales. Omeba. Buenos Aires, 1966.

CASTORENA J., Jesús.- Proceso de Derecho Obrero.- Imprenta Didat. Sin fecha.

CLIMENT BELTRAN, Juan.- Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1989.

DÁVALOS MORALES, José.- Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1992.

DÁVALOS MORALES, José.- Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor.- Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor.- La Reforma del Proceso Laboral. Porrúa. México. 1980.

DE LA CUEVA, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Porrúa. México. 1976.

DE LA CUEVA, Mario.- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1980.

DE PINA, Rafael.- Tratado de las Pruebas Civiles. Segunda edición. Porrúa. México. 1985.

DÍAZ DE LOEN, Marco Antonio.- La Prueba en el Proceso Laboral Tomo II. Porrúa. México. 1990.

GÓMEZ LARA, Cipriano.- Teoría General del Proceso. UNAM. México. 1981.

MATEOS ALARCON, Manuel.- Estudio sobre las Pruebas Civil, Mercantil, y Laboral. Cárdenas. México. 1971.

PALLARES, Eduardo.- Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Editorial Porrúa. México. 1978.

PODETTI, Ramiro.- Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral "Tratado del Proceso Laboral Tomo II. Edia. Editores. Buenos Aires. 1950.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando.- Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1971.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco.- Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas. México. 1988.

TENA RAMÍREZ, Felipe.- Leyes Fundamentales de México, "1808-1989". Décimo Quinta edición. Porrúa. México. 1989.

TENA SUCK, Rafael y Morales Saldaña, Hugo I.- Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto.- Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1965.

TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1971.

TSCHADEK, Otto.- La Prueba "Estudio sobre los medios de prueba y la apreciación". Themis Liberia. Bogota, Colombia. 1982.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México. 1989.

Ley Federal del Trabajo Comentada por Climent Beltrán, Juan.- Esfinge, México. 1995.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Porrúa, México 1997.

OTRAS FUENTES

Cabanellas Guillermo y Alcalá Zamora Luis.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.- Décimo Cuarta edición.- Editorial Helias, Buenos Aires.

Diccionario Jurídico Mexicano.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.- Editorial Porrúa, S.A., México. 1988.

Enciclopedia Jurídica Omeba Tomo IV Buenos Aires, Argentina.

V: b
A. P.