

564

247

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA PRUEBA EN LA RELACION LABORAL
INEXISTENTE**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JORGE ENRIQUE PEREZ NUÑEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

FACULTAD DE DERECHO

U. N. A. M.

**LA PRESENTE TESIS HA SIDO ELABORADA
EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, CON EL ASESORAMIENTO
DEL LICENCIADO ENRIQUE LARIOS DIAZ.**

A MI MADRE:

**MARIA LUISA NUÑEZ FIGUEROA+
A LA MEMORIA DE MI MADRE, QUIEN CON
SU GRAN AMOR DERRUMBO LAS BARRERAS
QUE SE PRESENTARON DURANTE MI VIDA.**

A MI PADRE:

***J. MONICO PEREZ DURAN
A QUIEN CON EL EJEMPLO DE SU VIDA
ME HA AYUDADO A COMPRENDER QUE
LA SUPERACION ES LA MEJOR HERENCIA
DE UN PADRE PARA UN HIJO.***

A MI ESPOSA

YOLANDA HERNANDEZ MACHUCA
A quien a fuerza de amor y comprensión
me ha ayudado a superarme, a salir adelante
y a vencer las adversidades de la vida.

A MIS HERMANOS

Por la ayuda que siempre me brindaron

A LOS SEÑORES LICENCIADOS:

ANTHELMO CORDERO GONZALEZ
ANTONIO SALAZAR MILLAN
JOSE BERNAL JACOBO
JOSE SAMUEL TERRES PEÑA
MARCELINO JIMENEZ HERNANDEZ
ABEL DOMINGUEZ RIVERO

INDICE

FACULTAD DE DERECHO

U. N. A. M.

LA PRUEBA EN LA RELACIÓN LABORAL INEXISTENTE

INDICE

	PAG
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
CONCEPTOS	1
1 TRABAJADOR	1
2 PATRON	3
3 PRUEBA	4
4 OBLIGACION	6
5 RELACION LABORAL	8
6 RELACION LABORAL INEXISTENTE	10
7 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	12
8 LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL	15
9 INEXISTENCIA	16
CAPITULO II	
ANTECEDENTES	17
1 ORIGEN Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO	18
2 INDEPENDENCIA	19
3 CONSTITUCION DE 1857	20
a). SU TEXTO	20
b). UNA IDEA DE LA CONSTITUCION	21
c). DOCTRINA	21
4. CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917	24
a). ANTECEDENTES	25
b). ORIGEN DEL CONSTITUYENTE	27
c). NACIMIENTO DEL CONGRESO	29
d). DERECHO SOCIAL DE 1917	32
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	33
6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	38
a). SECTOR PATRONAL	39
b). SECTOR OBRERO	40
c). EXPRESION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA LEY DE 1970	41
d). NACIMIENTO DE LA LEY	42
7. REFORMAS PROCESALES A LA LEY DE 1980	43
a). OBJETIVO DE LA REFORMA	46

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL

1. RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO	48
a). CONCEPTO	50
b). RELACION DE TRABAJO	52
2. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO	53
a). SUBORDINACION	54
b). EL SALARIO	56
c). RELACION JURIDICA	56
d). PRESUNCION DE EXISTENCIA	57
e). RELACION INDIVIDUAL	58
f). CONTRATO Y RELACION	60
3. EFECTOS JURIDICOS DE LA RELACION DE TRABAJO	60
a). HECHO JURIDICO	62
b). ACTO JURIDICO	62
c). OBLIGACIONES DE LOS PATRONES	63
d). OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	68
4. CAUSAS ESPECIALES DE LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL	68
a). RESCISION	69
b). DESPIDO	71
c). ANALISIS DE LAS CAUSALES DE RESCISION	72
d). DECIMA QUINTA CAUSAL	76
e). OTRAS CAUSALES	77
5. LA INEXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL	79

CAPITULO IV

LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

1. PROCESO	90
a). DESARROLLO Y NATURALEZA	91
b). LA IDEA DEL PROCESO	92
c). PROCESO LABORAL	93
2. PROCEDIMIENTO	93
a). CONCEPTOS	95
b). NATURALEZA JURIDICA	96
c). AUTONOMIA	97
3. LA RELACION PROCESAL	97
a). CONCEPTO	97
b). LOS EFECTOS DE LA RELACION PROCESAL	98
c). NATURALEZA JURIDICA	100
d). RELACION TRILATERAL	100
4. LA CARGA DE LA PRUEBA	101
5. CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL	104

a). LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	106
b). CARGA Y OBLIGACION	107
c). LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO CIVIL	109
d). LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL	114
6. LA PRUEBA EN LA RELACION DE TRABAJO INEXISTENTE	117
7. LA VALORACION DE PRUEBAS	122
a). SISTEMA PROBATORIO	126
b). SISTEMA PARA LA VALORACION DE LA PRUEBA	127
 CONCLUSIONES	 130
 BIBLIOGRAFIA	 135

INTRODUCCION

FACULTAD DE DERECHO

U. N. A. M.

INTRODUCCION

En nuestro país un gran número de empresas, establecimientos comerciales, negocios de poca cuantía, no cuentan con la documentación requerida por nuestra Ley Federal del Trabajo, para poder defenderse de supuestos trabajadores, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, demandan sin escrúpulos a éstos, derechos que no les corresponden en virtud de no existir relación de trabajo.

En la actualidad, ha crecido en forma alarmante, la demanda de fuentes de trabajo, obligando a un gran número de mexicanos en la gran mayoría jóvenes a realizar actividades, caracterizadas por la poca protección legal, al contratarse obligados por su necesidad económica, aceptando condiciones de trabajo desventajosas, este tipo de actividades han generado un gran número de demandas, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de ser el órgano encargado de administrar la justicia laboral, encontrándose en la gran mayoría que el patrón alega la inexistencia de dicha relación, haciendo valer la falta de pago del salario, la subordinación del trabajador hacia el patrón.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, específicamente en el artículo 784, se encuentra establecido, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eximirá de la carga de la prueba al trabajador, requiriendo al patrón, para que exhiba los documentos que de acuerdo con la Ley tiene la obligación de conservar.

Se ha hablado mucho de la reversión de la carga de la prueba y en la práctica sigue prevaleciendo el principio procesal el que afirma tiene la obligación de demostrar su afirmación y de igual manera cuando la negativa envuelve una afirmación.

Dicha reversión de la carga de la prueba, en los conflictos derivados de relación de trabajo inexistentes, pensamos que es un medio adecuado para que se dicten laudos con mayor equidad, en los conflictos suscitados sin existir relación de trabajo, debiendo entonces el demandado al producir la contestación de demanda excepcionarse, negando la relación de trabajo, para que la Junta de Conciliación y Arbitraje deje la carga de la prueba al supuesto trabajador para que éste demuestre la existencia de la relación laboral.

Al no producirse la reversión de la carga de la prueba, en el momento procesal oportuno, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, pone en desventaja al supuesto patrón, ya que dicho ordenamiento exige al trabajador de la obligación de probar hechos que de alguna manera también pudieran ser del conocimiento de las Juntas; por medios distintos a las pruebas ofrecidas por las partes, dada la facultad que la Ley le confiere a dichas Juntas, para interrogar a las partes y así poder llegar a la verdad de los hechos.

De tal suerte que la prueba, independientemente de quien tenga la carga de la misma, esta juega un papel fundamental para que el juzgador pueda emitir un juicio. Es importante también la forma como deberán ser propuestas, todas y cada una de las permitidas por la Ley Federal del Trabajo, así como cual será la más idónea para demostrar ante el órgano laboral encargando de dirimir las controversias en las relaciones de trabajo inexistente

Si bien es cierto que compartimos con el espíritu del artículo 784 del código laboral, también es verdad que en nuestro país existen negocios de poca cuantía y estos no tienen en ocasiones más de cinco trabajadores, en tal circunstancia, no cuentan con la documentación señalada en el precepto citado.

Razones éstas que me motivaron a la elaboración de la presente tesis. Siendo nuestra intención aportar algo, que si bien es cierto, no resolverá el problema, si consideramos que motivará a los órganos encargados de la justicia laboral a dictar laudos más apegados a derecho, derivados de las relaciones laborales inexistentes, esperando que este problema se reduzca o desaparezca.



CONCEPTOS

FACULTAD DE DERECHO

U. N. A. M.

CAPITULO I

CONCEPTOS

Dentro de una relación laboral se establecen diversos elementos, mismos que serán numerados en este capítulo, a continuación analizaremos los conceptos más importantes.

1. TRABAJADOR.

El concepto legal de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas físicas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otro u otros, quienes ocupen su fuerza de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º señala "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De lo anterior, se desprenden dos elementos importantes y que sin ellos, no existiría relación laboral alguna, esto es, que el trabajo deberá ser prestado de manera personal y debe ser subordinado.

Ahora bien, el mismo ordenamiento señala que se entiende por trabajo "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Para el derecho laboral, trabajador es la persona física que personalmente presta un trabajo subordinado, mediante una remuneración.

Del contenido de la definición que antecede, se desprende que la prestación del trabajo debe ser en forma personal, lo cual significa, que trabajador únicamente puede serlo una persona física.

Trabajador es fundamental y substancialmente, quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil, el que efectúa una tarea manual (obrero, jornalero); en sí, quien realiza un esfuerzo físico o intelectual con objeto de satisfacer una necesidad económica, social.

También es trabajador pero no dentro del ámbito en la Ley Federal del Trabajo, el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones laborales y el autónomo; el mismo patrono por sus iniciativas o directivas que implanta.

Al trabajador se le ha denominado también proletario, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes. Esto es porque se le considera persona o clase que solo cuenta para poder vivir con el producto de su trabajo. También es nombrado deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero u obrero éste último como oposición a empleado.¹

2. PATRON.

Este vocablo proviene de "patrono", que a su vez se deriva de la palabra latina "patronus". En el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo se define "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Es otro de los sujetos de la relación laboral y su presencia física es frecuente, o mejor dicho regla en la pequeña empresa, donde comúnmente se le encuentra supervisando los servicios de sus trabajadores o compartiendo con ellos las actividades de dichos establecimientos.

Compartimos la opinión de distinguidos laboristas, al mencionar que el concepto de patrón resulta peyorativo para quien de una u otra forma concentra la

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Heliasta. México. 1981. p.123.

riqueza, estimando que es el más idóneo, en razón de que precisa la noción de la figura, no es confuso y responde mejor a las otras acepciones, a la realidad y tradición jurídica de nuestro ordenamiento legal.

3. PRUEBA.

Se considera a la prueba como la "demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la relación de un hecho, persuasión o convencimiento que se origina en otro, y especialmente en el juzgador o en quien haya de resolver sobre la dudosa o discutida razón, argumento, declaración documento u otro medio para patentizar la verdad o falsedad de algo".²

Caravantes establece que etimológicamente esta palabra procede del adverbio "probe", que significa honradamente por considerarse que obra con honradez quien prueba lo que pretende, otros autores afirman que procede de "probandum", del romano.

También, se dice que tiene su origen en el vocablo latino "probatio demonstrationis varita", por lo que prueba es la demostración de la verdad.

². Ibid. p.497.

Bajo la concepción jurídica prueba es la demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico, mediante las formas determinadas por la ley.

Por lo tanto, "la prueba es la acción de evidenciar la realidad de un hecho, y prueba judicial es la acción de evidenciar un hecho o derecho por los medios prescritos por la Ley".³

En sentido estricto la prueba es la obtención de cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulta necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso, por lo tanto la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hechos expresados por las partes.

En su connotación más amplia se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial.

Desglosando el concepto de prueba, nos encontramos con que se encuentra compuesto por: el objeto de la prueba que son los hechos sobre los que versa la prueba, la carga de la prueba es la atribución impuesta por la ley para que cada una de las partes proponga y proporcione los medios de prueba que confirmen sus propias

³. TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Botas. México. 1957. p.352.

afirmaciones de hecho, el procedimiento probatorio, la secuencia de actos desplegados por las partes, los terceros y el juzgador para lograr el cercioramiento judicial, los medios de prueba son los instrumentos, objetos o cosas y las conductas humanas con los cuales se trata de lograr dicho cercioramiento y por último los sistemas consignados en la legislación para que los juzgadores aprecien o determinen el valor de las pruebas ofrecidas.

4. OBLIGACION.

Estrictamente en lo jurídico obligación es vínculo legal, voluntario o de hecho, que impone una acción o una omisión. Con mayor sujeción a la clasificación legal es el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o no hacer alguna cosa. Proviene del latín obligatio-onis. En el derecho civil se refiere a la persona, entre otros casos, en relación con su actividad económica y ésta puede ser en un plano de exclusividad o en un plano de colaboración. "Cuando los actos económicos se realizan en exclusividad estamos en presencia de derechos reales, mas cuando la actividad se realiza en colaboración de unos hombres con otros, estamos en presencia de derechos personales que ameritan la distinción entre deudor y acreedor y vínculo que los relaciona".⁴

⁴. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Ob. Cit. p. 611.

Para la corriente doctrinal que sostiene el carácter clasista del Derecho del Trabajo, atendiendo a su origen, esencia, fines y estructura, refiere a un sistema legalmente regulado de las obligaciones y derechos de los trabajadores en su vinculación bilateral con los patrones. No obstante nuestro ordenamiento laboral contempla expresamente, las obligaciones y derechos de los trabajadores concomitantemente con un cuerpo de obligaciones y derechos de los empleadores.

Como derecho básico de los trabajadores suele mencionarse el salario suficiente y la estabilidad en el empleo, derecho habitacional, derechos de capacitación, derecho de preferencia o antigüedad y ascenso. En esencia corresponde a los trabajadores, todos los derechos laborales, constitucionales y legales que comprende el llamado estatuto laboral.

Autores como Mario de la Cueva estiman que obligaciones a cargo de los trabajadores frente a derechos y prerrogativas correspondientes a detentadores patronales, no constituyen dentro del sistema del derecho del trabajo, sino una defensa eventual y relativa del capital severamente limitado por la imposición masiva de los mínimos legales tutelares de los trabajadores.

5. RELACION LABORAL.

Es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra mediante el pago de un salario con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

El artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo; es más casi los identifica como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

El contrato encuentra cause y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas.

En el artículo 21 del mismo ordenamiento encontramos la presunción de la relación de trabajo, basta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba, en los términos pactados por las partes para la prestación de los servicios, debiendo ser el contrato por escrito y la falta de éste no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo, de conformidad con los artículos 24 y 25 del ordenamiento laboral.

La relación de trabajo está sujeta a diversas modalidades. La especificación para la prestación de trabajo por tiempo determinado se establece en los artículos 35, 37, 38 y 50 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; las características de la relación de trabajo por tiempo indeterminado se encuentran previstas por los artículos 35 y 50 fracción II de la propia ley.

En el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, se preve la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo en los siguientes casos: cuando el salario no sea remunerador o sea exclusivo de la jornada de trabajo o bien si concurren las circunstancias económicas que la justifique, pero en el fondo lo que se modifica es la relación laboral o de trabajo propiamente.

Indispensable es la cooperación que existe entre quien presta un servicio y quien lo recibe. En este sentido, en todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el patrón que de modo directo o indirecto se beneficia de las tareas realizadas por estos en las que también intervienen, al menos en la fase de dirección; más aun estos nexos personales y materiales originan, como los restante actos jurídicos, la relación de trabajo.

6. LA RELACION LABORAL INEXISTENTE.

En la teoría del derecho suele usarse la expresión "relación jurídica" como sinónimo de "nexo jurídico", para designar la forma en que se encuentran vinculadas las partes hipotético o supuesto; y la parte dispositiva o consecuencia jurídica. La forma en que se encuentran relacionadas las partes en una norma jurídica se opone por lo general, a la forma en que los hechos se encuentran relacionados.

La subordinación es figura básica perteneciente en exclusiva al derecho laboral. Consecuentemente en esta rama jurídica la subordinación no denota una autolimitación de libertad con carácter contractual sino relación de trabajo, que proviene de un contrato entre empleado y el empleador, regulada por la Constitución, las leyes del trabajo y los tratados internacionales.

Ahora bien, relación laboral, es la "caracterización de la actividad laboral en lugar del contrato, con la relación de trabajo se expresa especialmente en dos casos distintos; uno innegable para la evidencia del derecho consistente en la conexidad".⁵

Desde otro ángulo, el objeto del derecho laboral ya no es sólo proteger a la clase económica más débil, o sea a los trabajadores, sino que hoy en día, dados los

⁵. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T-IV. Porrúa. México. 1989. p.54

avances políticos del Estado y la sociedad contempla los aspectos cualitativos y cuantitativos, ecocómicos y culturales del trabajador y su familia, así como de los sindicatos en los que se agrupan.

Podemos concluir que una relación laboral inexistente, se da cuando no existen nexos jurídicos indispensables para formar la relación laboral, es decir, los previstos por la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto y como lo establece el artículo 20 de la ley laboral, si no existe el pago de salario, la subordinación del trabajador para el patrón y un horario de trabajo, estamos en presencia de una relación laboral inexistente.

Asimismo y con el ánimo de dejar claro el presente concepto, se estima indispensable que se conozca el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las jurisprudencias que ha emitido:

CARGA DE LA PRUEBA. *Corresponde al trabajador la existencia del contrato de trabajo cuando ejercita la acción de indemnización constitucional y demás prestaciones, por despido injustificado y el demandado niegue categóricamente y simplemente la existencia del nexo laboral.*

Amparo Directo 4943/55, Jorge A Correa May. Unanimidad de 5 votos, ponente el Sr. Mtro. Guzman Neyra. 4º Sala. Boletín. 1956, pág. 393.

PRUEBA CARGA DE LA. En los juicios laborales si bien es cierto que la Suprema Corte ha establecido la tesis de que en materia laboral una vez probado el nexo contractual entre patrón y trabajador, toca a áquel como demandado justificar sus excepciones, esta tesis se refiere a los juicios originados en el despido de un trabajador y no a otros, como el que tiene por objeto el reconocimiento de cierta categoría para determinados trabajadores, pues en éste corresponde al actor probar los hechos en que funda su acción, cuando el demandado no conoce la procedencia de la misma.

Amparo directo número 4690/54, Margarito Gómez Cartas. Unanimidad de 4 votos, ausente el Sr. Mtro Guzmán Neyra, ponente Mtro. Martínez Adame. 4º sala Boletín 1956, pág. 168.

7. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, es decir, los órganos y formas de aplicación de las leyes. También es llamado derecho Adjetivo o de forma, por oposición al Derecho Sustantivo o de fondo (civil, penal,

laboral). A cada una de las ramas del derecho corresponde un tipo especial del procedimiento, hablándose así del derecho procesal civil, del penal, del laboral.

El derecho procesal del trabajo para el Jurista Podetti, es la "rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la institución, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo".⁶

Según este mismo autor, el derecho procesal del trabajo es lo que estudia la magistratura, competencia para solucionar, componer o decidir los conflictos individuales del trabajo.

Otra definición estipula que es: "el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales con el objeto de resolver controversias que se susciten con la aplicación de las normas de derecho sustantivo".⁷

El fundamento del derecho procesal laboral se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en las

⁶. PODETTI, J.R. Derecho Procesal Civil Comercial y Laboral. "Tratado de Derecho Laboral". T-I. Astrea. Argentina. 1950. p.13.

⁷. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. Cit.,p. 1036.

fracciones XX a la XXII, del apartado A, de acuerdo con la redacción original del preámbulo de dicho precepto constitucional, la regulación tanto sustantiva como procesal correspondió a las entidades federativas, las cuales expidieron leyes laborales entre 1917 y 1929, hasta que el propio legislador se centralizó en el Congreso de la Unión de acuerdo con la reforma constitucional del 6 de septiembre de 1929, con base en la cual se expidió la Ley Federal del trabajo de 18 de agosto de 1931, incorporándose las normas procesales.

Este ordenamiento fue reformado y entró en vigor el 1° de mayo de 1980, sufriendo de nueva cuenta reformas en la parte procedimental y tuvieron aplicación a partir del 1° de mayo de 1980.

El derecho del trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones. No constituye tampoco "la regulación formal de las conductas exteriores en la relación obrero patronal por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores".⁸

⁸. *ibidem*. pág. 161.

8. LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL

El artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que "Las pruebas deben referirse a los derechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes " al respecto la primera parte de este precepto que coincide es este renglón con los ordenamientos procesales que siguen al anteproyecto de 1948, establece con precisión el objeto de la prueba; pero la segunda parte resulta completamente innecesaria, pues si algún hecho ha sido confesado por alguna de las partes, ya no es controvertido.

El tema de la prueba es uno de los problemas mas relevantes que afronta la ciencia del referido derecho procesal. Su falta de conceptualización en firme se debe no a que los análisis, opiniones o fuentes de información paralela pareciera faltarle, sino, antes bien, por que estos resultaron demasiado abundantes, en razón de ser la prueba indispensable para el derecho procesal, a ello se debe que muchos procesalistas le hayan consagrado a su trato gran parte de su dedicación y estudio. Así mismo, es costumbre entre los especialistas de la actual doctrina procesal, el opinar sobre la prueba.

En realidad, para llegar a su concepción, no es preciso limitar la observación a lo que sucede sólo en la relación procesal; antes bien fuera de está, débese partir para hallar su genérico concepto dentro del campo de la teoría del conocimiento, así se encontraron los mecanismos que el proceso global de prueba necesita para conseguir la categoría jurídica.

De esta manera, consideramos que el contenido del juicio es la prueba, como necesidad del intelecto. cómo actividad pensante la prueba es el mismo juicio en

De esta manera, consideramos que el contenido del juicio es la prueba, como necesidad del intelecto, como actividad pensante la prueba es el mismo juicio en movimiento como facultad de juzgar; como objeto pensado, la prueba constituye la sustancia, el contenido del juicio. En este sentido, prueba y juicio se identifican por lo mismo de que la apreciación del juzgador sin la prueba, queda en simple facultad sin ejercicio y deja al juicio vacío.

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

9. INEXISTENCIA.

Este concepto se define en: "Falta de existencia. Derecho como falta de la existencia jurídica del mismo, por no haberse complementado los elementos que constituyen su esencia. De los actos jurídicos. Derecho. Falta de existencia jurídica de los mismos, debido al hecho que no han llegado a nacer, ya que han carecido de los demás elementos esenciales para su formación".⁹

Un derivado del anterior concepto y que algunas veces es utilizado como sinónimo es: INEXISTENTE.- (De in y existente) adj. que carece de existencia, que dice de aquello que aunque existe se considera totalmente nulo, actos inexistentes, huelga inexistente, matrimonio inexistente".¹⁰

⁹. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo. México. 1981. p.712

¹⁰ Idem

Capítulo

II

ANTECEDENTES

FACULTAD DE DERECHO

U. N. A. M.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1. ORIGEN Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El origen del derecho del trabajo en nuestro país, lo encontramos en las disposiciones contenidas en las leyes de Indias, las cuales se preocuparon por el indio trabajador y su nivel de vida. En dichas leyes se encuentran enmarcadas normas como la prohibición de tiendas de raya, el pago de salario mínimo y en efectivo, jornada máxima de ochos horas y otras disposiciones laborales que resultan verdaderamente avanzadas.

Las Leyes de Indias fueron elaboradas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación, y dentro de ellas las que tocaron la materia del trabajo, constituyeron una verdadera legislación.

"La importancia del estudio de la legislación de Indias no requiere de mayor justificación. Solamente hasta la consumación de la reforma pudo darse por derribada la estructura económica y jurídica del feudalismo, arraigado en nuestro México".¹¹

¹¹ VAZQUEZ, Genaro V. Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. Mundo Nuevo. México. 1940. p.1

Estas entraron en desuso a partir de la independencia. Se tenía la idea de que la independencia del país, obraría como un remedio eficaz sobre los problemas sociales de México; el régimen de libertad que se instauró en la misma, no pudo tener esa conciencia. Por lo tanto, persistieron las prácticas del trabajo forzoso, del peonaje y de la esclavitud.

2. INDEPENDENCIA.

No parece que la condición del trabajador mexicano haya cambiado substancialmente con el movimiento independentista, en virtud de que los gobiernos que con posterioridad detentaron el poder, ocupándose primordialmente de las cuestiones del orden político, dejando al azar los destinos de los trabajadores, en razón de que nos encontramos con jornadas inhumanas, en una palabra con condiciones económicas y demográficas del país de mucho que desear.

No existe información suficiente respecto a esta época, la que podríamos ubicar entre 1821-1856, "Hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laborales y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los hijos se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años después, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora".¹²

¹² WRIGHT, Mills Charles. El Movimiento Obrero en México. 50 años de Revolución. T.II. "La vida social de México". México. 1961. p.252.

3. CONSTITUCION DE 1857.

El día 17 de febrero de 1857, El Congreso Constituyente de 1856- 1857 fue formado a raíz del triunfo de la revolución de Ayutla, y con fecha 17 de febrero de 1856, se realizó la reunión de diputados, para la toma de protesta, para cumplir su encomienda, verificandose la apertura del congreso el día 18 del mismo mes y año.

El resultado de las discusiones condujo al congreso a aprobar el artículo 5° de la Constitución, cuyas revisiones años después, dieron origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

a). SU TEXTO.

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. la Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte sus prescripciones o destierro".¹³

¹³. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I: Octava edición. Porrúa México. 1991. p. 294.

b). UNA IDEA DE LA CONSTITUCION.

En la antigüedad se distinguieron dos clases de normas jurídicas: la que es fundamento del Estado y las leyes simples. Indudablemente que la primera es la Constitución, base inmovible del Estado por lo mismo de la mas alta jerarquía; las otras normas proceden de ella son simples, o bien ordinarias, reglamentarias u orgánicas.

En el sistema jerárquico normativo de la legislación mexicana, la norma superior es la Constitución, cuya supremacía se consigna en un texto fundamental.

"Las normas fundamentales, en su ejercicio jurídico, están destinadas a establecer, dentro de cada nación independiente, que derechos se reconocen a los individuos, que forma de organización toma el gobierno, y que relaciones se establecen entre éste. Tal es el triple fin de toda ley constitucional".¹⁴

Los fines que las constituciones del siglo XIX asignaron al Estado mexicano fueron eminente de carácter político y no social. Ello indica que en su realización, mediante cualquiera de las formas estatales o gubernativas, no se tomen en consideración la composición, estructura, implicación y modalidades del mismo pueblo.

¹⁴. TRÚEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Política Social del Mundo. Porrúa. México. 1971. p.6.

Dichas leyes fundamentales no reflejaron la realidad socioeconómica de México ni señalaron las posibles soluciones a basta problemática. Su elaboración, oscilante entre las aludidas formas, fue producto de las corrientes de pensamiento que caracterizaron al siglo XIX.

"La Constitución Federal de 1857 rompió con el sistema de los privilegios y fueros personales, estaba nutrida espiritualmente en las ideas liberales y jurnaturalistas, no tuvo como objetivo el mantenimiento de un status clasista y sectario que poseían los anteriores ordenamientos constitucionales, sino que por lo contrario, trato de implantar la igualdad jurídica entre todos los componentes de la población mexicana, tendencia que apuntó nuevos fines al Estado en un impulso de superación. Es más , la Constitución de 1857 debió ser la primera Constitución Social del mundo, como lo pretendieron los miembros de la Comisión Redactora del proyecto respectivo, encabezado por Don Ponciano Arriaga. El temor de introducir no sólo importantes modificaciones a la organización política de México, sino radicales reformas a su estructura socioeconómica, impidió que la Ley fundamental mencionada se adelantara en mas de medio siglo a la carta de Querétaro en la evolución del constitucionalista mexicano".¹⁵

¹⁵. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano, Porrúa. Novena edición. México. 1994. p. 57.

La historia del hombre y la lucha por alcanzar la libertad política frente a las élites de poder, provienen de las más profundas revoluciones realizadas en nuestro país por un conjunto de hombres idealistas, y como en todas las revoluciones auténticas, las palabras fueron precursoras de las acciones positivas.

"Quienes hacen patria e historia política son los buscadores de caminos apropiados para conseguir estructuras sociales que estén en consonancia con la necesidad de logros humanitarios".¹⁶

La Constitución de 1857 estuvo centrada en el modelo de estado libre burgués de derecho, que predominó en la segunda mitad del siglo XIX en la idealización de este Estado intervinieron en cada país los más connotados humanistas de la época. El nuestro no fue la excepción:

e). DOCTRINA

La doctrina que destaca de los escritos y actividades de sus representantes no es predominantemente económica. No pudo serlo dados nuestros recursos de fomento y planeación y no porque los dirigentes del siglo XIX carecieran de visión que éste fenómeno estaba adquiriendo socialmente, sino porque los guiaba ante todo, el ansia de

¹⁶. ARNAIZ AMIGO, Aurora. Derecho Constitucional Mexicano. Trillas. México. 1990. p.71-72.

libertad política, social y religiosa, de dejar que los mexicanos puedan creer o no creer individualmente.

Exenta esta creencia de imposiciones e intervenciones directas y oficiales, devastado el país con tanto pronunciamiento, fracciones e intervenciones directas de las fuerzas tradicionalistas, difícilmente se hubieran podido realizar nuevas estructuras sociales. Era evidente luchar, primero, contra dos poderosos: las llamadas manos muertas que conservaban la nueva productividad de los campos, y el régimen del patronato que permitía a la Corona Española retener la soberanía de la nueva nación.

A pesar de lo manifestado, es preciso dejar en claro que el sentido laico de la vida institucional no impero plenamente en la Constitución de 1857.

4. CONSTITUYENTE DE 1916-1917.

La historia política del pueblo mexicano es una secuencia coherente de la lucha de las mayorías por la libertad y la justicia a través del Estado de derecho. Desde que México emergió como nación independiente y libre, el pueblo decidió enmarcarse en un proyecto de vida constitucional. Los documentos de la Independencia más significativos son proyectos constitucionales; el hombre que da coherencia ideológica, en forma definitiva, a la lucha insurgente es quien redacta, primero, los sentimientos de

la Nación y quien, después, pone su espada al servicio de un Congreso Constituyente que elabora el Derecho Constitucional de Apatzingán y ajusta su estrategia a la defensa de un programa político fundamental.

a). ANTECEDENTES.

El primero y mas grande antecedente es sin lugar a duda la obra constitucionalista de la Revolución Mexicana, es pues, la Constitución de 1857.

"También sin lugar a dudas la Revolución Mexicana no atacó las estructuras constitucionales de 1857, mas bien partió de ellas como antecedente para que en cierta forma criticara el régimen de Don Porfirio Díaz, ya que se tenía fundamentalmente un sistema político que se apartó de las decisiones políticas fundamentales del liberalismo".¹⁷

De la Revolución de 1910 no surgió de ninguna manera del vacío ideológico, sino que representa una forma ascendente de una formación política del pueblo mexicano, apoyada en las raíces y experiencias de un siglo de apasionados y secundos conflictos.

¹⁷. DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Estudios de Derecho Constitucional. Porrúa. México. 1977. p. 81.

El objetivo o finalidad de convocar a un Congreso Constituyente, que incorpora al régimen jurídico político, como idea de la Revolución, surgió de un movimiento constitucionalista encabezado por el entonces gobernador de Coahuila, Don Venustiano Carranza, ya que éste declaró la ruptura del orden constitucional y alentó al pueblo a revelarse en contra de un gobierno golpista como lo fue el encabezado por Victoriano Huerta.

El nacimiento al movimiento Constitucionalista fue a través del Plan de Guadalupe, el cual no fue un documento ideológico sino táctico fundamentalmente, desconociendo todos los poderes federales, así como los gobiernos locales que reconocieran a las autoridades denominadas usurpadoras.

Es importante destacar que en el discurso pronunciado por Carranza, ante la primera reunión denominada Convención Revolucionaria, el día 3 de octubre de 1914, él realiza una importante declaración en materia laboral, como es la obligación de pagar el salario en efectivo, descansos dominicales, reglamentación de accidentes de trabajo. Todas estas fueron medidas tendientes al mejoramiento de la clase trabajadora.

b). ORIGEN DEL CONSTITUYENTE.

Se puede afirmar que a Carranza se debe a la idea de reunir un Congreso Constituyente destinado a reformar la Constitución de 1857.

Carranza incorporó formalmente al movimiento constitucionalista las demandas de la reforma social, realizándose con fecha 12 de diciembre de 1914, expidiéndose el decreto de adición al llamado plan de Guadalupe, refiriéndose que se expedirían y propondrían en vigor, todas las leyes, disposiciones, medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas. Concretamente, se anunció la legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, en general de la clase proletaria entre otras.

En esta época se hacía imperante asegurar las leyes que hemos citado, para esto no existía otro medio que el Congreso especialmente convocado, las sancionará sin los trámites de la Constitución de Querétaro en una nueva constitución, no una simple reforma de la anterior a la de 1857 y para ser nueva y poder arraigarse, se partió de la organización política que la República vino practicando desde el triunfo definitivo de la reforma hasta la caída de Madero; ha necesitado acoger ese deber histórico doloroso y sangriento de la constitución mexicana, en la que cada artículo, cada renglón, cada palabra, ha costado ríos de sangre. Pero ese pasado trajo nuevas soluciones sobre trabajo, propiedad, enseñanza, clero, entre otros que desde luego la de 1857, no tocó.

La Constitución de 1917 es la que se encuentra en vigor a pesar que se le desconoce y se le viola con mucha frecuencia, quedando como un programa por realizar, y diría como un supremo ideal que es digno de llamarlo adelanto. El Municipio libre, la soberanía de los Estados, la restructuración del poder legislativo hoy anulado y entorpecido, la efectividad del sufragio, la abolición de los monopolios, las limitaciones en las facultades del ejecutivo así como una administración más fiscal, más pura y responsable, no han perdido actualidad desde que fueron formuladas.

Un congreso ordinario y de una forma constitucional hecha por el llamado poder constituyente, que era la suma de las legislaturas de los Estados y del Congreso de la Unión no tengan validez.

Al surgir la idea de un Congreso Constituyente, se señalaban dos objetivos:

- a). "Reformar la Constitución de 1857, para adaptarla al nuevo orden y mejorarla, haciéndola en realidad aplicable".¹⁸*
- b). Incorporar las reformas sociales que se implantaron durante la lucha armada.*

¹⁸. Congreso Constituyente 1916-1917; Diario de los Debates. p. 13 y 14.

Comparando el proyecto de Don Venustiano Carranza con la Constitución de Querétaro se advierten profundas diferencias, en primer lugar porque el constituyente fue más allá del pensamiento del autor de la reforma, al haber realizado en verdad constitucionales preceptos, como los artículos 27 y 123 por ejemplo.

c). NACIMIENTO DEL CONGRESO.

Así encontramos que el día 14 de septiembre de 1916 se promulgó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, cuyo objetivo fundamental era convocar la reunión de un Congreso Constituyente, dando comienzo las sesiones preparatorias el día 20 de noviembre.

"La ley fundamental nace del Congreso Constituyente de 1917 es un gran paso marcadamente revolucionario, procurando un beneficio indudable en bien de las masas, particularmente de los proletarios, a los que con nobleza ha pretendido emancipar por medio de la legislación obrera".¹⁹

¹⁹. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho Constitucional. Cárdenas Editores y Distribuidores. México. 1979. p. 199.

El poder constituyente una vez otorgada la Constitución, desapareció y surgieron los que esta ley suprema establece. Por eso la Constitución es la base de nuestra organización política y económica e ideológica y todas las leyes y actos que dicten las autoridades deben estar en consecuencia con ella. Así lo expresa el maestro Tena al decir:

"a). La Constitución Federal es la primaria y fundamental.

*b). Todas las demás disposiciones, leyes federales, tratados constitucionales y leyes locales en su expedición y aplicación deben sujetarse a esa norma fundamental, es decir, deben ser constitucionales "*²⁰

El Congreso Constituyente de Querétaro, ante el cual se propuso una serie de reformas a la Constitución de 1857, resultó triunfante ante la realidad nacional, imponiéndose el espíritu de la revolución al expedir en lugar de las reformas otra Constitución que dejó insubsistente a la de 1857.

"El Congreso Constituyente se instaló el día primero de diciembre de 1916, en el antiguo teatro Iturbide, en la ciudad de Querétaro, concluyendo sus labores el día treinta y uno de enero de 1917, aprobando en esta fecha la primera Constitución Política Social, la que fue promulgada el 5 de febrero, entrando en vigor el 1° de mayo

²⁰. TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa. México. 1994. p. 72.

del mismo año. Con una declaración expresa en el artículo II transitorio, estableció, que entre tanto el Congreso de la Unión y de los Estados legislaron sobre los problemas obreros, las bases establecidas en la Constitución se pondrán en vigor en toda la República".²¹

El proyecto de reforma propuesta por Venustiano Carranza a la Constitución de 1857, en realidad no aportaba lo suficiente en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5° que establecía:

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no excedera de un año, y no se podría extender en ninguna forma a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".²²

"La Constitución de 1917 no era socialista y no rebasaba los marcos del derecho de propiedad burgués, lo que ocurrió fue que a los terratenientes y a los latifundios, los desamparaba, una de las bases del funcionamiento del capitalismo hasta entonces en nuestro país; por ende sancionaba derechos obreros y campesinos, simplemente los derechos del hombre en general, fue nacionalista, favoreciendo y estimulando las reformas nacionalistas en las ramas fundamentales".²³

²¹. TRÚEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal. Porrúa. México. 1957.p.63.

²². DIP PALAVICINI, FELIX F. Historia de la Constitución de 1917. T.I. México. p 164 -165.

²³ GILLY, Adolfo. La Revolución Interrumpida. Nueva Imagen. México. 1980.p.288.

d). **DERECHO SOCIAL DE 1917.**

"Nació nuestra declaración de derecho social, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres, fue el mismo grito de independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución".²⁴

La incorporación al texto constitucional de los derechos sociales fue sin duda la aportación más original y de mayor trascendencia que realizó la Asamblea Constituyente de Querétaro, replanteando con ello los derechos del hombre, en virtud de que los artículos 27 y 123 significaron un renacimiento del constitucionalismo como instrumento protector y mérito del Congreso Constituyente de 1916-1917.

Se crea entonces la oportunidad de legislar en materia del trabajo y con ello se da la implantación de las instituciones que después vendrían a favorecer a la clase trabajadora; tan es así que el día 26 de diciembre se presentó un dictamen que favoreció al artículo quinto.

²⁴. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1993. p.44.

La declaración de los derechos sociales contenida en el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, resultó un amplio y detallado catálogo de garantías para la clase trabajadora. Estas se pueden enmarcar en seis grandes grupos:

"a). Garantías tutelares del trabajo individual, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad, reglas directas de prestación de servicio;

b). Garantías tutelares del trabajo de la mujer y de los menores;

c). Garantías tutelares del trabajo sindicalizado;

d). Garantías tutelares sobre jurisdicción laboral;

e). Garantías relacionadas con la previsión social; y

f). Garantías sobre integración del trabajador en la empresa".²⁵

5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El constituyente de 1917 decidió facultar de manera concurrente al Congreso de la Unión y a los Congresos Estatales para legislar en materia laboral.

En las Entidades Federativas, y de acuerdo con las facultades concedidas por el ya citado Congreso Constituyente de 1917, en ejercicio de dichas atribuciones,

²⁵. DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Estudios de Derecho Constitucional. Op Cit. p.35.

expidieron la mayoría de las veces, sus reglamentaciones laborales con graves deficiencias y omisiones, derivándose con ello una multiplicidad de ordenamientos jurídico-laborales, que dieron un tratamiento diferente en cada entidad.

Como consecuencia de las disposiciones jurídico-laborales que se promulgaron en los Estados, redundaron en una gran problemática, existiendo conflictos constantes que preocuparon hondamente al Estado, poniendo en peligro la paz y el adelanto de nuestro país.

Fué cuando el entonces presidente interino, Emilio Portes Gil, tomara en consideración las situaciones del país y el riesgo de la paz social, presentó ante la Cámara de Senadores una iniciativa de reforma en la cual proponía la federalización de la legislación del trabajo.

Dicho proyecto sirvió de base para la reforma de la fracción X del artículo 73 de la Constitución General de la República, y el proemio del artículo 123 de la citada ley suprema, dichas reformas se publicaron el día 6 de septiembre de 1929.

La aludida reforma trajo una solución estrictamente original, toda vez que la Ley del Trabajo sería unitaria, expidiéndose por el Congreso Federal aplicándola las

autoridades federales y locales, mediante su competencia que determinó la propia reforma.

Es así que a partir de 1931 desapareció la infraestructura normativa que regulaba las relaciones laborales de todas las entidades federativas, trayendo como consecuencia el nacimiento de la Ley de 1931.

La Ley Federal del 18 de agosto de 1931 fue promulgada por el entonces señor presidente Don Pascual Ortiz Rubio y personalidades como Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García.

Los artículos 550 y 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecieron que los laudos deberían dictarse a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimaciones de las pruebas, pero apreciando los hechos en conciencia.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su capítulo noveno, artículos 440 al 648, establecieron el procedimiento ante las juntas.

La Ley Federal del Trabajo estuvo vigente y regulando con eficiencia las relaciones obrero patronales por nada menos que treinta y nueve años, dándole a nuestro país una vida económica y social activa.

"En 1931 se realizó entre los tres sectores, (los patronos, los obreros y el sector compuesto por el gobierno), una reunión convocada por el gobierno donde se modificó el proyecto conocido como Portes Gil".²⁶

Como ha quedado puntualizado con anterioridad la ley de 1931 se expidió con el objetivo claro y definido de federalizar la materia laboral en nuestro país. Rubén Delgado Moya, señala que éste es el criterio de todo el mundo y al respecto manifiesta: "se expidió el código del trabajo con el fin específico de sujetar mejor las relaciones obrero patronales en perjuicio de la clase asalariada de nuestro país".²⁷

Esta ley es eminentemente burguesa y por tal virtud no vino a resolver ninguno de los problemas lacerantes que se observan en el derecho del trabajo.

La ley de 1931 se integró con 685 numerales, distribuidos en once títulos, con posterioridad se adicionaron los artículos 100-A al 100-U, los cuales reglamentaban las participaciones obreras en las utilidades, así como los artículos del 110-L, los que reglamentaron el trabajo de la mujer y los menores, y desde luego los artículos 132 bis y 159 bis, relativos a las tripulaciones aeronáuticas.

²⁶. PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Porrúa. México. 1977. p.284.

²⁷. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977. p.284.

El autor Rubén Delgado Moya, manifiesta en su obra lo siguiente: "poco o nada de bueno es lo que se puede decir acerca de la Ley Federal de 1931,...lo mejor de ella es que ahora descansa en paz".²⁸

Si bien es cierto, y con anterioridad lo comentamos, que las legislaturas de los Estados expedieron un conjunto de leyes entre las cuales se destaca por su mayor importancia la expedida por el Estado de Veracruz, el día 14 de enero de 1918, estando considerada no sólo como la primera de la República, sino como la primera de nuestro continente. Dicha ley también sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

A esta ley debe reconocerse su éxito como una etapa de la historia dentro de la legislación de la materia laboral y pasado el tiempo, como resulta natural, la sociedad se dió cuenta de sus inconvenientes pero lo mas importante es que se dieron soluciones a sus deficiencias, entre otras la falta de doctrina, y una de mayor importancia que fue la no existencia de una idea apropiada de un asunto de tanta trascendencia.

²⁸. *ibidem.* p.285.

6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En la Ley de 1970, en su aspecto orgánico, se reglamento, que las juntas de conciliación se facultaron para el efecto de arbitrar conflictos de menor cuantía, quedando establecido que a juicio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se integran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los distintos Estados de la República.

Las normas procesales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones agilizando los trámites de los incidentes aumentando el plazo de la caducidad, tratando con ello de evitar perjuicios a los trabajadores. Suprimió también el trámite de la incompetencia inhibitoria, mejorando las reglas relacionadas con la recusación y excusas.

En el procedimiento ordinario se intentó dar cumplimiento con el principio procesal de la concentración, estableciendo una audiencia única de conciliación-demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

La Ley de 1970 mejoró al incluir una prueba que se había omitido en la legislación anterior y que fue la inspección, además de que facilitó el desahogo de las periciales. También se incluyó un Procedimiento Especial para ventilar asuntos de

carácter urgente, caracterizándose por ser una sola audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución.

"...en realidad la reforma de la Ley Federal de 1970, en el orden procesal no fue de escritura. Sin embargo, fue importante y señaló caminos que diez años más tarde, en una acción sorprendente por su vigor".²⁷

En esta Ley se habla de manera indistinta de contrato y de relación laboral, el problema que se presenta en el derecho laboral mexicano, en relación de la mano de obra, sin que se haya resuelto, toda vez que en el caso de la relación laboral, con el consentimiento de las partes, esta continúa los pasos que desde un inicio le ha marcado el contato de trabajo.

a). SECTOR PATRONAL

Al concluirse el proyecto en enero de 1968, el Secretario del Trabajo informo al C. Presidente y éste tomó la decisión de que se enviara una copia del proyecto a todos los sectores interesados, con el sólo propósito de que formularan sus opciones e hicieran las observaciones que juzgaran convenientes.

²⁷. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma procesal Laboral. Ob Cit. p. 135.

El día 8 de junio de 1968, destaca la participación por el sector patronal, de un grupo de abogados que se negaban, entre otras cosas, al pago de un salario doble adicional por la prestación del servicio extraordinario, que se proporcionara el día de descanso, la negativa a la prima vacacional y al aguinaldo, en conclusión en la fecha citada se expresaron en el sentido de que el proyecto de reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

b). SECTOR OBRERO.

El sector obrero, de igual manera que el patronal, realizó sus observaciones, en sentido totalmente opuesto y presentado por conducto de la Federación de Trabajadores de México, partiendo de la tesis que la ley de 1931, había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social, tomando en cuenta la época de su expedición, por lo que aceptaron el anteproyecto, pues, satisfacía sus aspiraciones en una buena medida, haciendo la aclaración de un posible mejoramiento.

Entre las reformas del citado proyecto, destacan por su importancia, como en forma reiterativa hemos señalado, la Federalización de la justicia del trabajo, con el propósito de evitar la influencia política y económica de los gobiernos, así como de los empresarios de los Estados, otros aspectos importantes fueron una mayor libertad a los sindicatos, a la libre contratación colectiva y al derecho de huelga.

"...esta ley no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para disminuir la injusticia que existe en sus factorías. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida que lo exija el proceso creciente del progreso del país, para escoger a los grupos de trabajadores marginados, y para superar condiciones de vida de los hombres del trabajo".³⁰

c). EXPRESION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA LEY DE 1970.

Esta expresión esta compuesta de dos concepciones, primeramente, la ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos contienen la declaración de los derechos sociales de los trabajadores, constituyendo los principios jurídicos fundamentales, adoptados por la Asamblea Constituyente; en segundo lugar y como una consecuencia directa de la declaración, la autonomía del derecho del trabajo lo que implica que sus bases y raíces se encuentran expresadas en el artículo 123 Constitucional, por lo que es este precepto donde se extrae la orientación, creación e interpretación de las normas en materia laboral.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p.60.

d). NACIMIENTO DE LA LEY.

Esta ley nació como producto de la lucha y la revolución que se negaba a la aceptación de los principios propuestos por el Constituyente de 1917.

En nuestro derecho laboral se estableció con toda claridad el derecho de la clase trabajadora. Se produjo en esta ley, en primer lugar la iniciativa para la negociación y la contratación, la cual pertenece en forma exclusiva a los sindicatos.

Alberto Trueba Urbina, escribe al respecto de esta ley, un bellissimo párrafo: "A partir del primero de mayo de 1970 se inicia la vigencia de la nueva ley laboral, bajo el régimen gubernativo de abogados que podrían subsistir treinta y nueve años más, si el gobierno hace concesiones mayores a la clase obrera y no menosprecia las inquietudes de la juventud y la clase obrera podrán iniciar la transformación de la estructura política, económica y social del país".³¹

"Los actuales dirigentes, por razones de orden biológico, no existirán al declinar el siglo actual, ni sus sucesores en el régimen sindical burocratizado, por una parte, y por otra empezarán a despertar la conciencia de la clase obrera que ya no tolerará el charrismo sindical y que necesariamente proclamará el cumplimiento de la ideología social de los textos del artículo 123 y enarbolará el artículo virgen del mismo,

³¹. Idem.

que es el de la reivindicación de los derechos del proletariado; de manera que si la legislación y la jurisprudencia, en forma gradual, no logran la reivindicación en la vía específica, a efecto de que la clase obrera recupere la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, que deberán pasar a la clase obrera al iniciarse el siglo XXI, al alborazar el año 2000, nuestro país será conducido intensamente por una revolución proletaria violenta que cambiara todas las estructuras, superando las predicciones del marxismo-leninismo, porque históricamente el neocapitalismo y el colonialismo actuales no podrán subsistir más allá del siglo XXI como su derrumbe será inevitable”³²

7. REFORMAS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DE 1980.

El día dieciocho de diciembre de 1979 siendo entonces presidente de la República el Licenciado José López Portillo se presentó la iniciativa para las reformas procesales, realizándose, en esta época una verdadera revolución procesal a nuestra legislación laboral. Aparece por vez primera la idea de tutelar el derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejó de ser un mero supuesto.

Es importante mencionar que antes de las reformas procesales del primero de mayo de 1980, los procedimientos estaban un tanto viciados de defensas e

³². Ibidem. p.65.

incidentes, lo que hacía un procedimiento lento y ostentoso ya que resultaba cierto que entre mas se alargaba el procedimiento mayores beneficios tenía el patrón.

Ahora bien, en las reformas procesales de 1980, se realizó el mayor número de reformas en la historia del derecho del trabajo con el objeto de establecer las bases del derecho procesal, y apreciar las consecuencias jurídicas para los patrones.

Es por ello que son las reformas de mayor trascendencia, desde luego estuvieron caracterizadas por la tutela que ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje a favor de los trabajadores, la cual tiene la obligación de subsanar la demanda, además de prevenir a los mismos para efecto de agregar o aclarar los errores omitidos (artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo).

La condición tutelar, en beneficio del trabajador, es un principio indiscutible para muchos, ya que comparten, con el administrativo laboral, el principio de equilibrio entre las partes.

Estimamos de manera particular que no es la forma que debiera utilizarse, legislando leyes que tutelen a una de las partes. Llámese trabajador o campesino, etc., creemos en el principio de igualdad con normas claras y precisas que regulen un proceso laboral, y para tal efecto se requiere de un código de procedimientos laborales,

que enmarque la normatividad de las etapas procesales, ya que al tutelar al trabajador lo único que se logra es la ineficiencia de los abogados, pues, son éstos quienes representan legalmente a las partes.

Lo anterior no implica que aparentando tutelar a una clase obrera, se le está protegiendo; estimamos que no es el camino adecuado, ya que se debe tomar en consideración que en la actualidad existen organismos protectores y en su caso orientadores que el Estado ha establecido en favor de la clase trabajadora.

En un país como el nuestro, en el cual constitucionalmente se establecen garantías de igualdad, no es posible, que, so pretexto de proteger a una clase débil se legisle en favor de ciertas personas, pues, los trabajadores no asisten por sí solos a un conflicto laboral.

Lo fundamental es, que el derecho procesal laboral responda a la idea de la igualdad de las partes contendientes en un proceso, en eso debe radicar una diferencia importante que le incumbe al derecho individual.

La Ley Federal del Trabajo a partir de las reformas procesales del 1º de mayo de 1980, a puesto de manifiesto, un nuevo seguimiento procesal, que destaca los principios y que rompe con la 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 meramente tutelar.

"El resultado de la reforma de 1980, fue el establecimiento como premisa fundamental, la nivelación del poder económico del empresario y de la fuerza jurídica de un derecho de clase, mediante la regulación desigual de los desiguales".³³

Néstor de Buen, considera que la figura de la suplencia viola el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XX, toda vez que faculta a las Juntas para decidir los conflictos, pero en modo alguno para ayudar a una de las partes, es decir específicamente a la parte trabajadora. El mismo autor llama al principio de la suplencia en la ley: como una hermosa barbaridad formal, afirmando que se puede ayudar a los trabajadores por otros medios, sin comprometer la impartición de la justicia.³⁴

a). OBJETIVO DE LA REFORMA

Las reformas procesales a la Ley de 1970, con vigencia a partir del primero de mayo de 1980, tuvieron por objeto subsanar las deficiencias y fundamentalmente

³³ Ibidem p.29

³⁴ . idem

cumplir con el propósito de la justicia social, ya que el derecho del trabajo tiene asignado y ser y es un derecho de clase.

Ahora bien en las reformas procesales de 1980, se destacan los efectos de avisar al trabajador cuando su patrón lo despida, las coaliciones como medio de resolución de los conflictos, la concentración de procedimiento, la suplencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón y las modificaciones del procedimiento de huelga.



NATURALEZA DE LA RELACION LABORAL

FACULTAD DE DERECHO

U. N. A. M.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL.

1. RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Antes de la Constitución de 1917, lo que con anticipación a la de Weimer, Alemania de 1919, consagrará los derechos sociales y el derecho que el trabajador posea, jurídicamente hablando, las relaciones se encontraban regidas por el derecho civil y no por una rama específica, que contemplaba las diferencias entre los trabajadores y los patrones, admitiendo también la necesidad de equilibrar las fuerzas para buscar la igualdad, tutelando a los más débiles en sus relaciones obrero-patronales.

Por definición el derecho del trabajo no puede ser un conjunto de normas estáticas, por el contrario, es dinámico y fiel reflejo de la cambiante realidad social y económica. A correspondido al gobierno del presidente José López Portillo, en base a la vigente Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1970 a la que se le imprimió un renovado impulso a nuestra legislación laboral, para que el derecho del trabajo constituya un verdadero sistema en la administración de la justicia.

En muchos sentidos la nueva legislación laboral tuvo un carácter renovador no solo para la materia de la cual se ocupó, sino en general para el derecho del trabajo, definió a los sujetos de la relación laboral, estableció el principio de libertad del trabajo, vigiló las reglas sobre prestaciones de servicios y estuvo las fuentes del derecho social, en materia contractual determinó las formas del contrato individual y colectivo, las formas de prestar el consentimiento, definió las condiciones obligatorias, las ilícitas y todas las formas que debían revestir los distintos tipos de contrato, regulando los efectos de estos, las horas de trabajo, los descansos, el salario mínimo, el reglamento interior, las condiciones de trabajo para las mujeres y los menores, las obligaciones de los patrones y desde luego las de los trabajadores, así como los elementos que podrían modificar, suspender o declarar terminado el contrato de trabajo.

Además de la limitación de la jornada, los días de descanso, vacaciones, salario, utilidades, entre otros conceptos, indiscutiblemente que se protegen a través del nacimiento del derecho del trabajo, en todas ellas se presupone asegurar al trabajador una existencia más decorosa, principios todos ellos que no se conciben sino en función de la persona física.

a). **CONCEPTO.**

Es la suma de principios normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinando las condiciones generales para la prestación de trabajo fijando los derechos; las obligaciones de los trabajadores y los patronos, señalado las normas particulares para algunas modalidades de la prestación de trabajo.

El derecho individual del trabajo esta contenida en la declaración del derecho social de 1917, en forma especial en la Ley Federal del Trabajo, y desde luego también en los tratados internacionales, en los contratos colectivos.

Es pertinente aclarar que los primeros ordenamientos formales constituyen el ánimo de beneficios, en que el constituyente y el poder constituido garantizan en favor de los trabajadores.

El párrafo introductorio del artículo 123 constitucional, en su texto original y posteriormente las reformas respectivas que creó el actual apartado A determinó que las leyes sobre el trabajo deberán regir entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo. Esta expresión del constituyente fue recogida por el legislador ordinario.

En el título segundo de la Ley Federal del Trabajo, particularmente en los artículos 17 y 18, expresó que la vinculación jurídica entre el trabajador y el patrón es un contrato de trabajo.

La subordinación que no es otra cosa sino el poder jurídico de mando por parte del patrón y su correspondiente obligación de obediencia por parte del trabajador, en lo concerniente al trabajo, según se desprende de lo dispuesto por los artículos 113 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo.

Las ideas surgidas durante largos periodos de vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la jurisprudencia formada al respecto, admite la teoría de la relación de trabajo, sentando las bases para que la Ley de 1970 adoptara íntegramente la teoría de la relación, sin menos cabo de la eficacia jurídica de la celebración de un contrato, con las características formales propias de dicha institución.

A manera de conclusión se puede afirmar que existe relación de trabajo, siempre y cuando una persona preste servicios o ejerciten obras en favor de otro denominado patrón, bajo la dependencia de éste y mediante el pago de una remuneración.

b). RELACION DE TRABAJO.

Una relación de trabajo puede nacer a través de la celebración de un contrato, es decir, mediante un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede desde luego tener otros orígenes.

"La manera en la que puede constituirse una relación laboral, no necesariamente nace como consecuencia de un contrato, y tomando como referencia que la Ley federal del Trabajo acepta algunos casos basados o considerados contractuales, pero es suficiente que se produzca material y necesariamente de trabajo, sin ésta simplemente no existe relación laboral alguna".³⁵

Ahora bien el contrato de trabajo solo determina la ocasión de que se produzcan los efectos de la relación de trabajo, ya que en la actualidad no es indispensable el contrato de trabajo, para que con éste solo nazca la relación individual de trabajo, y en el mayor de los casos los trabajadores son contratados por sus sindicatos.³⁶

³⁵ ibidem. p.43.

³⁶ GARCÍA PÉREZ, Constantino. "Aspectos de la Moderna Dogmática de la Relación de Trabajo". *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*. T.36. México. Julio de 1941. p. 38

Desde luego, las circunstancias de que el derecho del trabajo puede producir algunos efectos legales aún en el caso de no existir contrato de trabajo debidamente validado, no influye sobre la naturaleza y derecho del trabajador.

2. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Las partes integrantes de una relación laboral las define la propia Ley Federal del Trabajo en el artículo 20, que a la letra dice:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Del precepto legal que hemos citado se desprenden cuatro elementos; de los cuales en su mayoría ya hemos hablado en capítulos anteriores:

- a). Dos personas: trabajador y patrón*
- b) La prestación de un servicio*
- c) La subordinación*
- d) Un salario.*

a). SUBORDINACION.

Este término ha servido para diferenciar la relación de trabajo de otra prestación de servicios.

Por subordinación se entiende de una manera o forma general, la relación jurídica creada entre trabajador y patrón, en virtud de que se desprende una obligación; la del trabajador en la prestación de sus servicios con el propósito de llegar a desarrollar las actividades que se le encomienden.

El elemento de subordinación ha servido para diferenciar la relación de trabajo con otras relaciones o tipos de relaciones, aún que éste es consecuencia de controversia doctrinal y jurisprudencial.

De lo anterior se desprenden dos elementos que se deben tratar: la dirección y dependencia. El primero sirve para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el empleador, obligado a prestar en base a las ordenes, lineamientos e instrucciones. El segundo se refiere indudablemente a la relación económica, aspecto sumamente importante, ya que con esto se crea entre el trabajador y el patrón una situación de hecho consistente en la subsistencia del prestador del servicio, dependiendo del salario que reciba y la capacitación del trabajador.

En la Ley de 1970, el concepto de subordinación tuvo un cambio en favor de los trabajadores. Que es la relación jurídica creada entre trabajador y patrón, en virtud de la cual esta obligado el trabajador en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el patrón, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

El concepto subordinación por su naturaleza se encuentra comprendido de dos elementos: en primer lugar la facultad jurídica de empleador, para dictar los lineamientos, ordenes o instrucciones, que se juzgue conveniente para los mejores fines de la empresa. Y en segundo lugar también nace de una obligación jurídica por parte del trabajador de cumplir las disposiciones de la empresa para la prestación de su trabajo.

b). EL SALARIO.

Es sabido que la relación jurídica nace de la prestación de un trabajo personal subordinado, por lo tanto para manifestarse es más que suficiente la existencia de una persona denominada trabajador, y otra llamada patrono, dando inicio la prestación, aún cuando no se haya determinado el salario. "Por lo tanto podemos afirmar que el salario es un elemento constitutivo de la relación laboral, y que sin él no sería posible que se llevara a ésta y no existiría la subordinación, produciendo por sí mismo algunos efectos importantes, aún y cuando no exista origen contractual".³⁷

c). RELACIÓN JURIDICA.

Existen varios tipos de relación jurídica dentro de las que destacan:

1. Las denominadas de significación forzosa, en la cual el trabajador ha de presentarse también por cuenta ajena, y en contra de la voluntad del propio interesado; en atención a circunstancias especiales, excepcionales o no; si bien la naturaleza no libre de esta prestación excluye su consideración dentro del régimen laboral.

³⁷. DEVEALI, L. Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo.
Tipografía. Argentina. 1956. p.236

2. La del funcionario de la administración, en que la relación del primero es relación extra contractual, pero de prestación de servicios por cuenta ajena, si bien el originario necesita del concurso del interesado, manifestado su participación voluntaria en cualquiera de los sistemas de ingreso.

3. Aquellas situaciones jurídicas que tienen su origen en una prestación de hecho, bien porque la realización del trabajo se verificó sin acuerdo, como consecuencia de un hecho del trabajo, sin consentimiento del empresario.

4. Las relaciones que nacen, no del contrato de trabajo aún cuando constituye éste su razón de ser, sino de las obligaciones que se crean, para una o ambas partes, como consecuencia del mandato legal que le impone ciertos deberes y otorga determinadas obligaciones.

d). PRESUNCION DE EXISTENCIA.

En el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se establece "se presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe".

Este artículo indudablemente concede a quien presta un servicio personal, grandes ventajas, poniendo al patrón en graves problemas, en el caso éste tendrá que demostrar ante la autoridad laboral, la no existencia de la relación laboral.

En realidad el legislador hace patente la presunción de la existencia de la relación de trabajo, pero consideramos que en forma obligada debería exigirse el contrato por escrito, con lo que se evitarían consecuencias extremas, puesto que la "ignorancia de la ley no exime de responsabilidades".

e). RELACION INDIVIDUAL

"La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si se reúnen estos elementos existe, para la ley laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que le haya dado origen".³⁸

Del concepto antes citado se desprenden dos elementos esenciales para que exista la relación individual de trabajo:

1. La subordinación,

³⁸. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Sista, México. 1992. p.153.

2. El pago de un salario.

Es indispensable que el trabajo personal que se realice sea subordinado; este elemento es el mas importante y consiste en la facultad de mando del patrón y del deber juridico de obediencia por parte del trabajador, siempre que sea en relación al trabajo contratado. Por tal razón si no existe éste, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un salario en forma efectiva como contraprestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral.

Con base en lo anterior la relación de trabajo es una situación de hecho, reconocida y regulada por el derecho del trabajo, la cual comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo.

Indudablemente puede existir la relación de trabajo sin la mediación del contrato individual y aún sin el mutuo acuerdo voluntades, pero su fundamento se encuentra en el contrato colectivo o contrato ley respectivamente, por lo que no pueden ser renunciados los derechos establecidos en favor de los trabajadores en los contratos, llamados colectivos o ley, lógicamente en la legislación laboral, y para el caso de acordarse cláusulas en contrario serán nulas de pleno derecho.

J. CONTRATO Y RELACION.

El contrato individual, es aquel que consigna todas y cada una de las obligaciones y de los derechos de los contratantes.

En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción esta que admite prueba en contrario.

3. EFECTOS JURIDICOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

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

Siempre se ha dicho que el derecho del trabajo es un derecho de equidad, que regula la justicia social dentro de un marco de equilibrio, protegiendo a los trabajadores de una manera especial, pero consagrando derechos a favor de los patrones. Es decir que los efectos de una relación obrero-patronal indudablemente deben centrarse en producir los derechos y obligaciones de cada uno de ellos, vigilando y sancionando las violaciones a que haya lugar con motivo de la relación de trabajo. Esta a su vez produce sus efectos por regla general entre dos personas, trabajador y patrón, el primero siempre debe ser una persona física o moral. Los efectos jurídicos de

una relación obrero- patronal se constituyen por una serie de hechos y actos jurídicos. En tal virtud los hechos constituyen uno de los elementos primordiales de un supuesto normativo, y son aquellos hechos que por si o en conjunto derivan como consecuencia lógica en efectos jurídicos.

Los hechos jurídicos son muy extensos y variados, los más importantes son los actos humanos que surge como consecuencia de la relación obrero patronal.

En los actos la conducta esta motivada por una norma que impone la obligación de actuar en determinada forma, por ejemplo la obligación de celebrar un contrato.

Es necesario el acto en la medida en que de no verificarse el o los sujetos sufrirían un daño que puede ser irreparable, generando un interés jurídico.

En nuestro derecho laboral, un estado de necesidad es sin lugar a dudas uno de los elementos primordiales de toda la estructura jurídica, que el Estado ha creado para minorar los efectos del capitalismo, de forma que se ha establecido la nulidad absoluta de la renuncia que hagan los trabajadores de cualquiera de sus derechos.

Sin importar tal circunstancia, la realidad de trabajo nace bajo el imperativo de un estado de necesidad, en ella la voluntad, se establece como uno de los elementos esenciales, y que a la fecha ha sido sustituido por la conducta.

a). HECHO JURIDICO.

El hecho jurídico es todo acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho. En el derecho laboral se producen los siguientes: embarazo, enfermedad, incapacidad, vejez, muerte, antigüedad; en fin una serie de hechos jurídicos en los que el trabajador debe recibir el beneficio.

b). ACTO JURIDICO.

"Lo constituye la manifestación de la voluntad dirigida a la producción de efectos materiales y a lo que la ley atribuye consecuencias o efectos jurídicos. En el derecho del trabajo ocurren con frecuencia: la sustitución del patrón, responsabilidad patronal solidaria, posesión de derechos laborales, despido del trabajador, abandono del trabajo, suspensión de la relación laboral; rescisión del contrato o de la relación de trabajo".³⁹

³⁹. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal Del Trabajo. Ob. Cit. p.508.

Estos efectos son la manifestación de la voluntad, que conlleva la producción de determinadas consecuencias de derecho, las que se actualizan como resultado de la exigencia entre ambas partes.

En cambio el negocio jurídico, tomando como base una definición tradicionalista, puede decirse que "es la manifestación de la voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, previstos por la Ley Federal del Trabajo".⁴⁰

c). OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en cada una de sus XXIII fracciones establece obligaciones para los patrones con estricto derecho de observancia. En este espacio analizaremos algunas que consideramos de mayor importancia:

En el citado artículo se establecen las siguientes obligaciones, que a la letra son:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

⁴⁰. TENA, Felipe de J. Derecho Constitucional Mexicano. Ob. cit. p.237.

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en las empresas o establecimientos.

Al respecto la empresa o establecimiento deberá efectuar el pago en días laborables, durante las horas de trabajo y los lugares donde laboren.

El pago deberá efectuarse en moneda de curso legal, en consecuencia queda prohibido hacerlo en vales o cualquier otro instrumento tratando de sustituir a la moneda. El salario no debe ser objeto de compensación, deberá pagarse íntegramente.

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que ellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no deberá exigir indemnización alguna, por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

Es obligación de todo empleador proporcionar los instrumentos necesarios para el buen desempeño de las labores de sus subordinados y no en forma opcional, como se desprende del contenido de la presente fracción, el último párrafo es muy bien

aprovechado, al grado de que las empresas exigen por ejemplo a un agente de ventas su vehículo, para el desempeño de su trabajo.

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otros . El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

En la actualidad los patrones no obstante exigir a los trabajadores instrumentos de trabajo hacen a estos responsables de los mismos, en la gran mayoría los patrones no les dan seguro alguno.

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Esta fracción reviste mayor importancia, en virtud de que la ley rectora de las relaciones obrero patronales. Establece en su artículo 51 fracción II la rescisión de la relación de trabajo, lo que da derecho al trabajador en el caso de que reciba malos tratamientos por parte del patrón, acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje demandando a su patrón la rescisión del contrato.

VII. Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

El patrón es el primer interesado en cumplir con esta disposición aunque no sea en la forma que lo establece la ley, ya que en la práctica se observan avances técnicos superiores.

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios.

Esta fracción no reviste mayor importancia, ya que de la misma se observa y que en al práctica se cumple en razón de que el mayor número de establecimientos laborales si entrega las conocidas cartas de recomendación.

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios depurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5º de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de las horas de su trabajo.

Es de todos conocido que tanto las empresas como los sindicatos tienen una filiación política directa al gobierno federal, y porque no decirlo hasta intereses personales, es por tal razón que los sindicatos y las empresas no puedan negar su participación con los trabajadores para el ejercicio, auxilio y colaboración con las cuestiones de participación. Mejor debería de prohibirse a las empresas o sindicatos facilitar a sus trabajadores para su colaboración en las cuestiones electorales y así terminar con los famosos llamados acarreo.

Como parte final del presente subtema diremos que en la fracción XXII se establecen los descuentos que solicitan los sindicatos y en los cuales deberá de observarse lo dispuesto en el artículo 110 fracción IV. Y a juicio propio nos parece que tales descuentos son ilegales ya que las cuotas extraordinarias por parte de los sindicatos, en la mayoría los casos han servido para fines distintos de los requeridos por los trabajadores.

d). OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Las obligaciones de los trabajadores quedan precisadas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo el cual contiene XIII fracciones, y son de observancia estricta para los trabajadores. En caso de incumplimiento dan lugar a despidos justificados, como es el caso de la fracción IV, en la cual el trabajador incurriría en faltas de probidad, acorde con lo estipulado en el artículo 47 fracción II. En el caso de la fracción V, obliga al trabajador a avisar a su patrón de las inasistencias en las que incurran, o en tal caso la falta se considerara como falta injustificada, dando lugar al despido, de conformidad con el artículo 47 fracción X "tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada" se hace acreedora a una rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón

4. CAUSAS ESPECIALES DE LA RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo contempla tres figuras distintas y con efectos diversos, para dar por terminada la relación de trabajo; la rescisión, la suspensión y la terminación de las relaciones de trabajo.

a). **RESCISION.**

Mucho se ha hablado, e incluso escrito, sobre la estabilidad en el empleo lo que en efecto se entiende como la seguridad jurídica, pero dicha seguridad esta sujeta a que el trabajador no incurra en una causal que faculte al patrón a despedirlo justificadamente o a rescindirle la relación de trabajo, por tal razón debe considerársele como un derecho relativo.

El término rescisión para el diccionario de la lengua española equivale a "deshacer, anular una cosa", y para el diccionario de derecho (Rafael de Pina), "es el procedimiento dirigido a ser ineficaz un contrato validamente celebrado, obligatorio, en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar una pérdida".⁴¹

Para el Doctor Borrell Navarro, es "simplemente la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo, validamente celebrado, a la que puede dar motivo tanto el trabajador como el propio patrón".⁴²

⁴¹ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Botas. México. 1952. p.8

⁴² BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p.315.

el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo establece la rescisión de la relación de trabajo y textualmente señala: "el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causas justificadas sin incurrir en responsabilidad".

Del artículo anterior se infiere que la rescisión es el derecho que les asiste a las partes, sujetas en una relación laboral para dar por terminada la relación de trabajo cuando se encuentre en los supuestos que marca la ley.

La pregunta obligada es si el patrón puede ejercitar su acción en la cual se demande la rescisión del contrato de trabajo, y responderemos que no, el patrón despide a su trabajador en primer lugar y deberá defender sus derechos por la vía de excepciones que pueda hacer valer. El artículo 46 del mismo ordenamiento es claro y preciso en cuanto a que el trabajador y el patrón se encuentran en aptitud de rescindir en cualquier momento la relación de trabajo.

Es importante dejar en claro, que la rescisión ejercitada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje por cualquiera de las partes no extingue la relación laboral en esos casos tendrá que esperarse a que los tribunales de trabajo den su determinación.

Ahora bien la rescisión judicialmente hablando, debe consistir en una decisión unilateral de dar por terminada la relación de trabajo, para que proceda tiene que existir una causa justificada de las que nuestro ordenamiento legal señala de lo contrario implicaría que si el patrón no prueba haber actuado conforme a derecho, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá condenar a éste.

La responsabilidad alegada por el patrón, para rescindir la relación de trabajo deberá apegarse a lo estrictamente ordenado por la Ley Federal del Trabajo.

b). DESPIDO.

Es el acto unilateral del patrón, mediante el cual le comunica al trabajador que le extingue o da por terminada la relación individual de trabajo.

Cuando el patrón rescinde por causas imputables al trabajador se da el despido y cuando el trabajador es el que rescinde la relación de trabajo por causas imputables al patrón se produce el retiro.

En la fracción XXII del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado A, se utiliza la palabra despido cuando es el patrón quien rescinde la relación laboral, término que se emplea con mucha frecuencia, y

retiro cuando lo hace el trabajador, ahora bien en nuestra Ley Federal del Trabajo estos dos vocablos no se encuentra y se usa el de la rescisión.

c). ANALISIS DE LAS CAUSAS DE RESCISION.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Las primeras catorce fracciones que consagran el artículo citado, significan de manera alguna la falta de probidad. La realidad es que en su fracción II, se señala la probidad en forma enunciativa y en las demás en forma concreta, con la excepción de la fracción XIV, es decir cuando el trabajador es condenado por sentencia que haya causado ejecutoria.

Entiéndase de el contenido de la fracción se desprende que se trata no de una simple sentencia, sino más bien de una ejecutoria, contra la cual no proceda ningún recurso legal de impugnación.

Debemos de aclarar que un simple arresto o una detención del trabajador no da lugar para la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, siendo procedente en tal caso la suspensión de los efectos de la relación de trabajo; de conformidad con lo dispuesto por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción IV.

d). DECIMA QUINTA CAUSAL

En ella se dispone: "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere". En lo particular, la analogía se refiere a la interpretación de la Ley, teniendo una extensión a un caso no previsto en la misma por algunas razones de semejanza, y en el caso de esta fracción no es suficiente la analogía, se requiere además que sea grave.

La presente fracción debería derogarse de la Ley Federal del Trabajo, no tiene sentido la analogía por ser un proceso verdaderamente injusto, y en caso contrario nos encontramos obligados a una adecuada interpretación.

En cuanto al contenido y alcance de ésta fracción que tiene su vinculación o enlace entre otros, con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo tendrá que ser

ponderado, en tal caso, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, con un amplio criterio de justicia social dentro de sus facultades y atribuciones, atendiendo a la gravedad de cada caso que le corresponda juzgar.

e). OTRAS CAUSALES.

Se han tratado de explicar las causales especiales de la rescisión de la relación de trabajo, establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sin que podamos afirmar que sean exclusivas; existen otras causales de rescisión en todo el articulado, comentaremos algunas de ellas a continuación.

Las establecidas en los artículos 133, 134 del ordenamiento laboral, clasificadas como obligaciones de los de los patrones y de los trabajadores.

Como causa de terminación, suspensión o rescisión de la relación individual se encuentra el abandono de trabajo alegándose por parte del patrón como causa análoga, en virtud de que en nuestra Ley Laboral no se establece en ninguno de sus artículos el abandono de trabajo como causal justificada de rescisión.

Para los trabajadores de los buques, la Ley Laboral señala en su artículo 208, cuales son las causas especiales de rescisión de la relación laboral.

Para el caso de los trabajadores de las tripulaciones Aeronáuticas tenemos al artículo 244 en sus ocho fracciones, considerada además como irrenunciables, garantizando la seguridad de las operaciones aeronáuticas.

En el caso de los trabajadores ferrocarrileros el artículo 255 textualmente señala: "Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I) La recepción de carga o pasaje fuera de lugares señalados, por la empresa para estos fines; y

II) La negativa de efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada.

Se aplican como causales de rescisión a los trabajadores que laboran en el autotransporte, las señaladas en el artículo 261 del Código Laboral.

En el caso de los trabajadores, agentes del comercio y otros semejantes, se encuentra el artículo 291, que enumera cuales son las causales de rescisión y al respecto es importante indicar la frecuencia con la que se celebran verdaderos contratos de comisión mercantil, en los términos de lo dispuesto en el artículo 273 del Código de Comercio.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

El artículo 303 contempla cuales son las causas especiales de rescisión y terminación de la relación de trabajo.

5. LA INEXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL

La existencia de la relación de trabajo, se da con el contrato individual de trabajo o sin éste, consistió en la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario.

De existir estos elementos, hablaremos entonces de que existe para la Ley Federal del Trabajo, independientemente del acto o acuerdo que haya dado origen.

Evidentemente para que exista relación laboral se requiere que la persona física o jurídica acepte y contrate a una determinada persona para que le preste sus servicios. Agregando a título personal, que se requiere que estos servicios se desempeñen con su voluntad y consentimiento.

La existencia de la relación de trabajo, es una situación prevista y regulada por el derecho del trabajo, la cual tiene vigencia desde el momento mismo en que se empieza a prestar el trabajo, sin que para ello se requiera formalidad, más no la inexistencia y que en dado caso será la que no reúna los requisitos de la indicada en primer orden.

Dos elementos de fondo sustituyen la existencia de la relación laboral, en tal sentido afirmamos que si no hay subordinación del trabajador para el patrón, más el pago de un salario, luego entonces estaríamos en presencia de la relación laboral inexistente.

El criterio jurisprudencial, en el sentido de que si el patrón niega lisa y llanamente la existencia relación laboral, sustenta que será el trabajador quien deba demostrar la existencia de la relación de trabajo.

No siempre existe relación de trabajo, hay relaciones de trabajo inexistentes, cuando se contratan los servicios de un profesional y para tal caso de realiza un contrato de prestación de servicios profesionales, pero en tal supuesto no existe la subordinación elemento esencial para la existencia de la relación laboral.

El pago del salario constituye un elemento secundario de la relación del trabajo, aunque para algunos el salario es una mera consecuencia y no un elemento esencial, es por ello estimamos que si deberá ser un elemento de carácter secundario tomando en consideración que para el desarrollo del presente tema, la bibliografía existente es sumamente precaria, se hace indispensable que conozcamos las jurisprudencias que han sustentado los Tribunales Colegiados en Materia del Trabajo:

**RELACION LABORAL. PRUEBA DE LA. CUANDO EL DEMANDADO
ADUCE SU INEXISTENCIA**

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la Ley o el contrato, por ende el actor debe demostrar esa subordinación para acreditar la existencia de la relación laboral cuando ésta es negada por los demandados.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 235/88, Adrian Reyes Rodriguez. 4 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Oscar Vázquez Marín. Secretaria María de la Paz Flores B. Semanario Judicial de la Federación, 8ª Época, Tomo II Segunda parte-I, pág. 472.

COMENTARIO

De la tesis antes señalada, se puede apreciar que uno de los elementos esenciales en una relación de trabajo es la subordinación, es decir, que el trabajador esté a disposición del patrón para realizar una actividad encomendada, y a cambio de ella el pago de un salario, de lo contrario, estamos en presencia de una relación inexistente.

RELACION DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA.

Es inexacto que se viole al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo al determinarse que, ante la negativa de la relación laboral por las personas demandadas como patrones, corresponde al actor demostrar su existencia. Este precepto señala que los tribunales del trabajo eximirán al trabajador de la carga de la prueba, cuando por otros medios puedan llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene obligación de conservar en la empresa, y establece los casos en que, invariablemente, corresponde a éste la carga de la prueba si se suscita controversia al respecto. El presupuesto lógico y jurídico para la aplicación de esta norma es la existencia de la relación laboral entre los litigantes, ya que para imponer al patrón la carga de la prueba respecto a diversas cuestiones, mediante la

exhibición de los documentos relacionados con los mismos, se parte del supuesto de que se justificó su calidad como empleador, en función de la cual tiene la obligación de conservar determinados documentos para comprobar el cumplimiento de sus obligaciones administrativas, mercantiles, fiscales, laborales, etcétera, como se desprende del artículo 804, y sería ilógico que ante la negación del vínculo de trabajo con el demandante se le exigiera la presentación del contrato individual de trabajo, de los recibos de pago de salarios, de listas de raya, nóminas de asistencia y comprobantes de pago de las prestaciones inherentes a dicha relación, si precisamente se alega su inexistencia; pretender lo contrario sería antijurídico, puesto que significaría exigirle la prueba de una negación que no conlleva la afirmación de ningún hecho positivo. por tanto, si la relación de trabajo es la condición previa de la obligación prevista en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, que permite preconstruir los elementos de prueba por el patrón, para que el cumplimiento de esa obligación y de la carga de la exhibición de los documentos le sea exigible, es preciso que se demuestre que el vínculo laboral existe y que el demandado tiene el carácter de empleador. Es por ello que la carga de la prueba corresponde al trabajador. No obsta a lo anterior que la fracción VII del citado precepto señale que corresponde al empleador la carga de la prueba sobre el contrato de trabajo, ya que es trabajo personal

subordinado, mediante el pago de un salario, y en el que se fijan las condiciones de su desempeño, y no a la relación de trabajo, ya que es evidente que la norma se refiere al acuerdo de voluntades por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, y en el que se fijan las condiciones de su desempeño, y no a la relación de trabajo, que es el mero hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen, ya que el contrato y la relación de trabajo no son lo mismo, aunque producen iguales consecuencias, según lo previene el artículo 20 de la Ley Laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 246/84. Manuel Pardo Calvillo. 8 de marzo de 1985.

Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Castillo González.

Amparo directo 124/85. José Ovalle Covarrubias. 29 de marzo de 1985.

Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Castillo González.

Séptima Época:

Volúmenes 193-198, Sexta Parte, pág. 218. Amparo directo 87/84. Ricardo Martínez. 23 de noviembre de 1984. Unanimidad de votos. Ponente Leonel Castillo González.

NOTA:

Se elimina la leyenda: "Sostienen la misma tesis".

RELACION DE TRABAJO, ANALISIS DE LA EXCEPCION DE INEXISTENCIA DE LA.

Cuando la parte demandada aduce no tener relación laboral con el actor, y al excepcionarse en este sentido indica que otro codemandado es el responsable de ese nexo contractual; no resulta suficiente que la Junta al dirimir ese punto se avoque al estudio de las pruebas ofrecidas por el accionante tal vinculo, sino que es necesario además, que se pronuncie respecto de la excepción aludida y de los elementos de convicción que para ese efecto se haya aportado.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 2606/90. Unión de Teatros y Espectáculos Públicos del Distrito Federal. 18 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Enrique Valencia Lira. Semanario Judicial de la Federación 8ª Epoca. Tomo V Segunda parte 1. pág.419.

COMENTARIO

Es por todos sabido que el Tribunal, y en el caso particular la Junta de Conciliación y Arbitraje, al emitir un laudo, ésta tendrá que estudiar no sólo las pruebas ofrecidas por el accionante para establecer la existencia o no de la relación de trabajo, sino resolver tomando en cuenta la acción ejercitada y las excepciones hechas valer, de lo contrario se violarán las garantías individuales.

RELACION CAUSA-EFECTO-TRABAJO, SU EXISTENCIA DEBERA SER ACREDITADA CABALMENTE POR EL QUEJOSO, CUANDO ESTE NO SEA EL TRABAJADOR.

La afirmación axiomática del quejoso, que la actora no prueba la existencia de la relación causa-efecto-trabajo, carece de relevancia, máxime que no se trata de la parte obrera, única en favor de la cual debe suplirse la deficiencia de la queja.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 120/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

FUENTE: Semanario Judicial de la Federación, Época 8º, Tomo I, Septiembre, pág.352.

COMENTARIO

En un Tribunal, es decir las Juntas de Conciliación y Arbitraje, propiamente en la Ley Federal del Trabajo, se hace necesaria la existencia de una legislación en la cual se den los mismos derechos a las partes que intervengan en un conflicto, no es posible que se sigan tutelando los derechos de una sola de las, debe existir igualdad en lo social, político, económico, en virtud de ser una garantía constitucional.

RELACION LABORAL INEXISTENTE, CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES, CARGA DE LA PRUEBA.

No es el trabajador a quien corresponde probar la existencia de la relación laboral, sino que la carga probatoria es precisamente para el patrón cuando éste al contestar la demanda opone como excepción principal que nunca existió relación laboral con dicho trabajador, sino prestación de servicios profesionales.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1289/92, Luis Martínez Alamo y otros, 18 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente Roberto Gómez Argüello. Secretario: Daniel Horacio Escudero Contreras,

FUENTE: Semanario Judicial de la Federación, Época 8ª, tomo XII, noviembre, pág. 419.

COMENTARIO

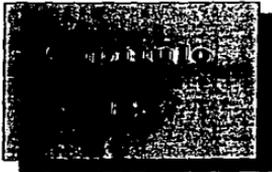
Cuando existe contrato de servicios profesionales, es notorio que no existe uno de los elementos que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, para presumir la existencia de una relación laboral, aún cuando se pague un salario.

La Ley de la materia reconoce y protege la relación de trabajo, es recomendable que entre las partes celebren un contrato individual del trabajo, aún cuando exista contrato colectivo o contrato ley, a fin de evitar posibles conflictos laborales, que con mucha frecuencia se producen, aprovechando la ausencia del contrato individual.

Nuestra legislación atribuye al patrón la falta del contrato, estimando cierto todo lo afirmado por el trabajador, es por ello que aún cuando no exista la obligación legal de celebrarlo, es conveniente su celebración.

En nuestro derecho del trabajo, es frecuente la existencia del contrato verbal, regularmente por comerciantes o empresas de poca cuantía, el que no se encuentra reconocido ni prohibido, admitiéndose su existencia por no encontrarse prohibido.

El criterio de nuestro máximo Tribunal de Justicia tiene establecido, en cuanto a los contratos verbales; que de conformidad con la vigente Ley del Trabajo, la falta del contrato es imputable al patrón, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en esos casos, deberán aceptar la presunción que la contratación laboral se realizó en los términos que indique el trabajador.



**LA PRUEBA EN EL DERECHO
LABORAL MEXICANO**

FACULTAD DE DERECHO

U. N. A. M.

CAPITULO IV

LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

1. PROCESO.

"Entendemos por proceso conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo".⁴³

En realidad, el proceso jurisdiccional no es sino ese conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y de los terceros ajenos a la relación substancial.

Los actos del Estado son ejercicio de jurisdicción; los actos de las partes interesadas son acción y excepción en el sentido de la doble pertenencia de la misma, es decir, la acción entendida como actividad tanto del actor como del demandado. Finalmente los actos de los terceros, que son actos de auxilio al juzgador o a las partes y que convergen junto con la jurisdicción y junto con la acción dentro del mismo proceso para llegar al fin lógico y normal de éste que es la sentencia.

⁴³ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM. Segunda edición. México. 1980. pág. 121.

Dentro del proceso encontramos algunos aspectos importantes, los cuales estimamos deben de ser entendidos, con la finalidad de llegar a un mejor conocimiento de lo que es el proceso.

a). DESARROLLO Y NATURALEZA.

El proceso tiene como finalidad institucional la constancia en el orden jurídico, es decir, el procurar su persecución y mantenimiento, teniendo como causa el orden, esto es la interferencia, cosa evidente ya que si analizamos a una sociedad sin interferencia, reinando el orden, le arrebataríamos al proceso su razón fundamental de ser. Teniendo por objeto el orden forzoso o forzado, es decir la ejecución de las actividades compatibilizadoras, ya sea al realizar una declaración de voluntad del obligado, lógicamente al actuar de forma ejecutiva en sentido estricto.

Ahora bien enlazando lógicamente la causa y la finalidad, haciendo una especie de puente entre uno y otro, entendemos por objeto el resultado inmediato que produce.

La presentación de una demanda formal y substancialmente validada por un sujeto de derecho llamado actor ante un órgano jurisdiccional juzgador, frente a otro sujeto de derecho denominado demandado; teniendo las partes y juez, el requisito de

capacidad de ejercicio; en cuanto al juzgador, capacidad general, jurisdicción, competencia.

Para que el proceso pueda llegar a fin, es requisito indispensable la actividad necesaria y hasta forzosa de las partes, excepcionalmente también la actividad del juzgador puede impulsar el desarrollo del proceso.

b). LA IDEA DEL PROCESO.

La idea del proceso envuelve, por una parte, la de continuidad; destaca su propósito que en términos generales, es la procuración de la justicia.

Pero también es importante dejar precisado que hay profundas zonas del derecho en las que la coacción que podría derivar de la intervención de los jueces, resulta prácticamente imposible. Pero también lo es en muchas otras disciplinas, por ejemplo podría obligarse a un trabajador a rendir la fuerza de trabajo requerida mediante un proceso; lo cual no se podría lograr.

Si bien es cierto lo manifestado en el párrafo que antecede es pertinente puntualizar que el proceso es necesario, porque es el medio pacífico para evitar conflictos sociales.

c). PROCESO LABORAL.

En nuestro proceso laboral podría afirmarse ahora, a efecto de una identificación preliminar, que los sujetos son: actor, el órgano jurídico dotado de facultades de decidir el derecho jurisdiccional, y finalmente en el caso específico trabajador y patrón, la diferente posición de estas partes o sujetos caracterizará de manera singular el proceso laboral.

En nuestro derecho laboral mexicano se les atribuye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad tutelar en beneficio del actor, desde la admisión de la demanda hasta el proyecto de resolución en forma de laudo.

En nuestra opinión es pertinente manifestar al respecto un total desacuerdo con la función tutelar que otorga la Ley, en beneficio de una de las partes; ya que se resquebraja el principio de equidad.

2. PROCEDIMIENTO.

"Conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso como conjunto de reglas del derecho procesal, tiene una evidente vinculación con la acción

legislativa del Estado, o desde una perspectiva de Jurisprudencia integradora, con la acción de quien o quienes la ejerzan".⁴⁴

Una exigencia metodológica imprescindible para el estudio del procedimiento que se resuelve, como ocurre casi siempre, en una exigencia terminológica, nos induce a aclarar y a observar con el mayor rigor posible la distinción entre la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, y el orden y la sucesión de su realización.

El primero de estos conceptos se denota con la palabra proceso y el segundo con la palabra procedimiento, aún cuando sus diferencias son muy pequeñas.

No se tiene razón para identificar el procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si se quiere decir una institución, el cual como ya ha quedado precisado con antelación, esta fundado por un conjunto de actos procesales los cuales se inician con la presentación y admisión de la demanda, y finalizan cuando concluye por las diferentes causas que la propia ley admite.

Por lo tanto podemos concluir afirmando que el procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que esta sujeta, la manera de

⁴⁴. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. pág.29.

sustanciarlo, que puede ser ordinario, sumario, breve o dilatado, escrito o verbal, con una o varias instancias, con periodos de prueba o sin ellos.

Una vez que hemos analizado en términos muy breves lo que es el procedimiento en lo general, analizaremos punto por punto el derecho procesal del trabajo, ya que es materia fundamental para el presente trabajo.

a). **CONCEPTOS.**

"Es un conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso".⁴⁵

"Es un conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en relación a obreros y patrones".⁴⁶

"Es aquella rama del derecho que regula la actividad jurídica de los Tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores y patrones o sindicatos".⁴⁷

⁴⁵. DE PINA, Rafael. Curso del Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1952. pág.45.

⁴⁶. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1971. pág.74.

Como podremos darnos cuenta, la definición del derecho procesal del trabajo no constituye un problema de mayor dimensión, por lo tanto podríamos afirmar que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas encaminadas a dar solución a los conflictos de trabajo, entre los trabajadores y los patrones, ya sean del orden económico o colectivo.

b). NATURALEZA JURIDICA.

El derecho procesal del trabajo es eminentemente de carácter público y de naturaleza preferentemente imperativa, de condiciones autónomas en relación a las ramas sustantivas del derecho.

Es público en virtud de la intervención del Estado, en el pleno ejercicio de su soberanía y en el desempeño de uno de los tres poderes, en este caso el judicial ya que es clara la participación protagonista del Estado en las relaciones jurídico procesales.

Es de naturaleza imperativa en razón de que el público está genéricamente sustraído a la esfera de la acción de los particulares, porque sería de consecuencias impredecibles que se deje a la autonomía de la voluntad privada.

⁴⁷. SALINAS SUAREZ, Mario. Práctica Laboral Forense. Cárdenas Editores. México. 1980. pág.4.

c). AUTONOMIA.

En nuestro país las funciones jurisdiccionales en materia laboral las ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que tienen su origen en la fracción XX del Apartado A del artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, estos organismos son absolutamente autónomos del poder judicial aún cuando sus relaciones pueden quedar sometidas a la revisión, pero sólo para los efectos de las Garantías Constitucionales. En lo particular es muy clara la diferencia entre la inteligencia misma, ya que éstas no quedan encomendadas solo a personas expertas en derecho, siendo bien conocida su integración tripartita.

3. LA RELACION PROCESAL.

a). CONCEPTO.

Se entiende que el proceso es una relación jurídica, lo que lleva implícito la idea de que entre las partes se establece dicha relación. Esta sería de actos, no es sino la forma de desarrollar la vestimenta exterior de una relación jurídica.

A esa relación pertenecen los actos procesales. Su carácter sería autónomo y complejo, por cuanto tiene vida y condiciones propias, porque no comprende un solo derecho y obligaciones, sino un conjunto indefinido de derechos.

b). LOS EFECTOS DE LA RELACION PROCESAL.

Las relaciones jurídico-procesales derivan de derechos y deberes, tratándose de aquellas en las que intervienen las autoridades. Son derechos, obligaciones y cargas cuando se trata de relaciones entre las partes.

El carácter del acto procesal de la demanda es el más importante de todos, ya que ponen en movimiento la maquinaria jurisdiccional, pero al mismo tiempo, la demanda es lo que se pide, es decir el contenido de la pretensión.

La acción es simplemente, el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional. Se trata de un derecho constitucional de petición.

La pretensión es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a personas determinadas y distintas del actor. Esta declaración no puede confundirse por ser de voluntad, con la que caracteriza a los negocios jurídicos, ya que se trata de una simple voluntad petitoria, en

realidad, no es un derecho, sino un acto. La petición es realmente el contenido sustancial de la acción, dirigida ésta hacia el Estado y algunas veces puede ser parte, la pretensión realizada en contra de una persona determinada.

En concreto la demanda es, simplemente, un instrumento formal, el vínculo indispensable para hacer valer el derecho de acción y el contenido de las pretensiones. Cuenta además con un valor histórico, la demanda es solo la petición inicial, lo que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional. En nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 872, se dice: "la demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial expresará los hechos en que funde sus peticiones. Pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones". Por otro lado el artículo 878 fracción II indica "el actor expresará su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios...".

Es evidente que el artículo 872 hace referencia al vínculo en el que se plantea la acción y se encierran las pretensiones en tanto que el artículo 878 sustancialmente señala con la expresión de demanda las pretensiones hechas valer, tal vez, en diferentes momentos y en nuestro sistema legal se permite la suplencia inicial de la queja.

c). NATURALEZA JURIDICA.

Las tesis individualistas y liberales consideran al proceso como la lucha entre el ejercicio de la acción y el ejercicio de la excepción, siendo el juzgador un testigo pasivo, encargado de examinar que no se vulnieren ciertas reglas.

Los estatistas, para quienes el proceso es una relación de derecho, expresan que la vinculación jurídica no existe, hasta que el Estado por sus órganos jurisdiccionales la definen.

"Los institucionalistas manifiestan que el proceso es una institución reguladora de los actos de las partes y del juez, encaminados a la justa efectividad de los derechos subjetivos, mediante la coaccionabilidad jurisdiccional".⁴⁸

d). RELACION TRILATERAL.

La relación jurídica procesal se establece entre el Estado, como sujeto capaz de derechos y obligaciones y esta pluralidad de sujetos origina una relación jurídica trilateral entre el actor y el Estado por una parte y entre el demandado y el Estado por la otra.

⁴⁸. CABRERA BAUTISTA, José. Derecho Procesal Civil. Séptima edición. Porrúa. México. 1979. pág.46

Estimamos que todas las teorías tienen un contenido aprovechable y que, en definitiva, el aspecto instrumental del proceso permite crear una relación jurídica entre los sujetos que en él intervienen y hace posible la justa efectividad de los derechos subjetivos.

4. LA CARGA DE LA PRUEBA.

La realidad de la justicia laboral es fundamental para el establecimiento válido de la normatividad procesal, misma que nunca debería basarse únicamente en aspectos teóricos. Es por ello que tanto los estudiosos de la ciencia procesal así como los órganos legislativos deben considerar las diversas fuentes emanadas de la sociedad, para poder decir las razones que habrán de conformar las normas jurídico procesales.

En México existe una impartición de justicia parcial y por lo tanto lejos de derecho, al solapar que entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje participen como representantes de los patrones y de los trabajadores, personas cubriendo como requisito solo la educación secundaria. Por lo mismo nuestra justicia laboral, entre federal y local transitan sobre una diversidad de criterios procedimentales, consecuentemente variantes de junta a junta en grado tal resultaría hipotético sostener un mismo principio o precepto procesal que se aplicara de manera similar en dos o más de estos órganos.

Se debe y esto hay que aceptarlo, a la ignorancia jurídica de los representantes de las juntas lo cual se empeora por las deficiencias y lagunas de nuestra Ley Federal del Trabajo, interpretada en una diversidad de criterios.

En relación con los órganos de su creación es penoso observar como se ha legislado la materia procesal dentro de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Es pertinente manifestar al respecto que en nuestro país, cada materia tiene su propia legislación procesal en consecuencia podemos concluir diciendo que cada materia cuenta con sus propios principios procesales por tal razón nuestra Ley Federal del Trabajo no admite supletoriedad alguna.

Ahora bien, dentro de la doctrina procesal es muy común encontrar que en los procesos priva el principio dispositivo, por razón de que las partes son quienes mejor

conocen los hechos del litigio, es a ellas a quienes principalmente corresponde la tarea de probar; entendiéndolo la carga de la prueba como el gravamen que recae sobre las partes de aportar los medios probatorios al órgano jurisdiccional.

Otra razón se deriva de que cada uno de los litigantes tiene interés de vencer en el juicio; sólo que para triunfar en el juicio específicamente se estima que una parte en el proceso es quien pretende y frente a quien se reclama el cumplimiento o satisfacción de una determinada pretensión.

"Procesalmente hablando, se afirma que la calidad de parte se adquiere con abstracción de toda referencia al derecho sustancial, por el sólo hecho de naturaleza exclusiva procesal de la proposición de una demanda ante el juez. La persona que propone la demanda, y la persona contra quien se le propone, adquieren sin más por este sólo hecho, la calidad de partes del proceso que con tal proposición se inicia".⁴⁹

Con relación a las pruebas, las partes tienen la carga no tanto de la prueba, cuanto de probar, de suministrar todos aquellos medios probatorios que sirvan para demostrar las afirmaciones que hubieren hecho en el proceso, principalmente en sus escritos de demanda y contestación. Es carga y no obligación puesto que nadie puede obligar a las partes para que prueben sus aseveraciones.

⁴⁹. CALAMANDRI, Piero. Instituciones del Derecho procesal Civil. V-II. Eajea. Buenos Aires. 1973. pág.247.

Las partes pueden probar o no probar según su voluntad y propio interés, sólo que en los procesos inspirados en el principio dispositivo y por motivo de la carga de la prueba de quien afirme un hecho tendrá que comprobarlo, de lo contrario, el órgano jurisdiccional ante la carencia o insuficiencia de pruebas desestimara la pretensión de aquella parte que no las hubiere rendido. Antes que nada se debe demostrar lo que en el proceso se afirma

5. CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

A diferencia de como se regula jurídicamente a las partes en los procesos civiles y penales, en la instancia laboral estas deben recibir un trato menos formalista y menos complicado, sobre todo en lo que toca a la parte trabajadora.

En opinión del ilustre profesor Marco Antonio Díaz de León "El trabajador debería dejar de ser parte procesal, asumiendo en su lugar tal personalidad el Ministerio Público del Trabajo, como monopolio del ejercicio de la acción laboral ante los tribunales de trabajo".³⁰

Advierte el mismo autor que la finalidad sería "para evitar, así, la intervención de gestores sin título de Licenciado en Derecho, que tanto defraudan y perjudican al

³⁰ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Porrúa. México. 1990. pág.491

proletariado, con la finalidad de que en los procesos los trabajadores pierdan sus derechos por ignorancia o por una deficiencia amañada representación en los juicios".⁵¹

No compartimos la opinión de tan distinguido profesor, en cuanto a que el Ministerio Público del Trabajo sea quien ejercite la acción laboral, ya que con la creación de dicha institución no se terminarían las prácticas que el señala, en virtud de que en los procesos penales, en el Ministerio Público como monopolio de la acción penal se cometen los mismos y hasta más amañados juicios, por lo que estimamos que no es esta la mejor solución a los problemas que ahora se enfrenta la clase trabajadora.

Al igual que en las restantes ramas adjetivas, en lo laboral la expresión de parte encierra siempre, un contenido exclusivamente procesal.

Si bien es cierto que con frecuencia estas figuras coinciden en la instancia laboral, puesto que normalmente los procesos se instruyen entre los que ejercitan la acción y entre quienes tienen la obligación de acudir a una defensa, lo que se conoce como partes de el litigio, legitimados para accionar y excepcionarse. También es cierto que será precisamente quien procura a la instancia, demandando o contestando la demanda, aún careciendo de interés en la relación substancial controvertida o bien de legitimación para poder contradecir sobre la relación procesal que se instituye. La

⁵¹. Idem

calidad de parte se obtiene autónomamente con la independencia de la real existencia de un derecho sustantivo, vulnerado o no, entiéndase bien que quien presenta una demanda sobre una relación sustantiva del trabajo inexistente o acerca de un litigio frente al cual se carezca de legitimación activa, originará ante el tribunal, invariablemente, una relación procesal en la cual adquiere la calidad de parte el actor y el demandado.

Cabe que un litigante accione en el proceso, careciendo de interes o legitimación en el litigio, sin que por ello deje de ser parte, concurren por ejemplo en aquellos casos en que el demandado siendo ajeno al conflicto laboral o sin tener que ver nada con el actor, comparece como parte en el proceso para defenderse de una falsa pretensión.

a). LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo en la parte conducente a la letra dice: "El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley".

Con dicho artículo se refuerza lo establecido en el artículo 17, ya mencionado anteriormente, en relación a la no supletoriedad de leyes en ningún aspecto procesal, consecuentemente se estará únicamente a lo establecido en nuestra ley.

b). CARGA Y OBLIGACION.

Dentro de la teoría general del derecho, no se ha logrado consolidar la noción genérica de carga, o al menos existen serias oposiciones doctrinales que ponen en tela de duda el que se le tenga como una entidad jurídica de esencia propia e independiente de la obligación.

Dentro de la precitada teoría general se ha sostenido que el derecho pertenece a lo normativo jurídico; se refiere no a lo que es sino a lo que debe ser. Dentro del campo normativo no sólo se encuentra al derecho, sino también la moral y la religión, por ejemplo: que todas estas manifestaciones propias de lo normativo, como su nombre lo indica, están conformadas por una serie de reglas de conducta o mandatos que guardan entre sí características distintas y en relación a la rama a la que pertenezcan, las que se conceptúan con el nombre genérico de normas.

Ahora bien, como la carga es concebida sin tener una sanción, es decir su cumplimiento carece de obligatoriedad jurídica, para atribuirle en su lugar una sanción

económica al carecer de ésta propiedad esencial de la juridicidad normativa con ello compromete su esencia de derecho; derecho que sólo se concibe si sus normas tienen propiedad de sancionar coactivamente al sujeto que quebrante el deber jurídico.

La figura de la carga de la prueba ha venido adquiriendo una consistencia propia de sistematización jurídica junto a la de la obligación, caracterizada esta última por el vínculo, cuya violación importa una ilicitud, en cuanto es violación de un mandato que no deja al obligado libertad de elección en sustancias, pues la norma jurídica o bien indica una conducta que debe ser observada en intereses ajenos, conducta ésta que debe ser observada por el interesado, si se requiere conseguir un fin, de otra manera no alcanzable.

"la norma jurídica en algunos casos prevé limitación, esto es sujeción jurídica, en cuanto ciertos fines que no pueden ser conseguidos más que en determinados casos, pero por otro lado no fija obligaciones de conducta puesto que deja a la voluntad del sujeto la liberación, no poniendo a ella ninguna exigencia que requiera cumplimiento".⁵²

La carga de la prueba es una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un resultado favorable.

⁵² DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Ob. cit. pág.539.

e). LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO CIVIL.

En los procesos donde prevalece el principio dispositivo, el legislador ha estimado conveniente conceder en exclusiva a los particulares un poder traducido en la facultad que tienen estos no solo de iniciar el proceso sino de llevarlo hasta su conclusión por medio de una serie de actos procesales establecidos por la ley. Este poder conferido a las partes les permite disponer no solo del objeto del proceso, sino del proceso mismo, si bien este tiene carácter público no pudiendo en consecuencia acomodarlo a su voluntad.

El artículo 277 del Código de Procedimientos civiles para el Distrito Federal al respecto dispone: "el juez mandará recibir el pleito a prueba en el caso de que los litigantes lo hayan solicitado, o de que él lo estime necesario".

De lo anteor se desprende que la prueba tiende a demostrar al juzgador la verdad de los hechos, que cada una de las partes aduce como fundatorios de su demanda o su contestación según el caso; la falta de pruebas redundará en perjuicio y por tal razón, el ofrecimiento y la rendición constituyen lo que en teoría conocemos como las cargas procesales.

Para el caso de la materia civil, el ordenamiento que citamos con anterioridad es claro al especificar que: "las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones", y agrupa al respecto el que niega esta obligado a probar: "cuando la negativa envuelva la afirmación expresa de un hecho".

De lo dispuesto por el ordenamiento antes citado, claramente se desprende que en materia civil cada una de las partes debe asumir la carga de la prueba que le corresponde a sus pretensiones, es decir no como en la materia laboral, en la cual la Ley Federal del Trabajo tutela los intereses de una de las partes, es decir el trabajador, situación esta que a nuestro juicio no es correcta, tomando en consideración que el trabajador a la fecha ya no se encuentra desprotegido, cuenta con sindicatos, Procuradurías de la Defensa del Trabajo entre otras.

A manera de conclusión en el proceso civil "el juzgador esta sujeto a la actividad de las partes de tal suerte que no puede ir más allá de lo que estas le solicitan, o de lo que estas demuestran".⁵³

La carga de la prueba representa para las partes un elemento de vital importancia en el proceso laboral, que los motiva para producir la convicción a la Junta acerca de los hechos fundatorios de sus pretensiones para tal órgano

⁵³. BECERRA BAUTISTA, José. Proceso Civil en México. Porrúa, México. 1978. pág.85

jurisdiccional. En este caso para la Junta de Conciliación y Arbitraje, representa el deber de juzgar según lo alegado y probado.

La carga de la prueba no se traduce como obligación del oferente sino como un derecho, siendo un imperativo del propio interés y de las partes, la omisión de esta carga produce determinados efectos procesales, mismos que no son otros de los que dejan sin demostración los hechos aseverados.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, determina en su artículo 963, lo siguiente: "Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que disponga, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad".

En la Ley de 1970, en el artículo citado, se establecía una obligación de las partes para aportar todos los medios probatorios que se encontraran al alcance de cada uno de ellos. Ahora bien dicha situación fue reformada en 1980, donde ya no aparece el carácter imperativo de que las partes estén obligadas a aportar pruebas, ya que en su artículo 880, se dispone textualmente que: "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

En las reformas a la Ley Federal del Trabajo se establece una innovación de carácter verdaderamente relevante, en cuanto a que la carga de la prueba al eximir de ésta al trabajador en algunos casos y sólo por lo que hace a la documental, y gravar en otras al patrón. En el artículo 784 de este multicitado ordenamiento, se establece: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador...".

Es evidente el carácter dispositivo de la Ley Federal del Trabajo por lo tanto creemos que le sigue faltando la regla general que establezca la carga probatoria de las partes que van a un conflicto laboral, en el sentido de que corresponde al actor probar los hechos constitutivos de sus pretensiones y al demandado los de sus excepciones.

En una relación laboral inexistente, el anterior criterio reviste una mayor trascendencia en virtud de un conflicto laboral por despido injustificado, cuando el

supuesto trabajador acude ante la Junta con todo el dolo y la mala fe, haciendo creer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que trabajó para determinado patrón, regularmente personas físicas, sin que en esencia se de la relación laboral.

En tal circunstancia la Ley Federal del Trabajo deja a la parte demandada, es decir al supuesto patrón, en completo estado de indefensión, ya que se vería imposibilitado para dar cumplimiento con lo que dispone la Ley en su artículo 784. Ya que éste no cuenta con ninguna documentación y consecuentemente se presumirán ciertos los hechos, ya que la otra parte solicitará se haga efectivo el apercibimiento que dispone al citado precepto.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha encargado de esclarecer el sentido de la carga de la prueba para algunas controversias determinadas, según se puede ver en la jurisprudencia definida, tesis que a continuación me permito reproducir:

ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.

TEXTO: *Corresponde exclusivamente a la parte patronal la carga de probar el abandono de trabajo.*

Epoca: 5ª. T-CL. Pág.55. Amparo Directo 29/49 G. de Catañeda Margarita, 5 votos.

*Tomo: XCIX. pág.466. Amparo Directo 15-42/48, López H. Simón.
Unanimidad de 4 votos. Epoca 6ª. Quinta parte.*

d). LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 776, 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.

La numeración de las pruebas señaladas en el precepto indicado, es de forma enunciativa. Es decir, que la Ley consagra de forma expresa diferentes medios de prueba, admitiendo cualquier otro que no sea contrario a la moral o al derecho.

Es pertinente preguntarnos que sistema de valoración de las pruebas sigue el derecho procesal mexicano; al respecto Trueba Urbina nos indica que los laudos se dictarán "a verdad sabida, significando ésto que en los fallos laborales debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico en consecuencia, si la norma rectora del laudo es la verdad sabida, el complemento de ésta es la buena fe guardada".⁵⁴

Al respecto Cavazos Flores expone que "la exigencia de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin

⁵⁴. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal. Ob. Cit. pág.232.

necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimaciones de pruebas, no implica que la Junta pueda pasar por alto las garantías individuales, ya que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas del juicio oportunamente".⁵⁵

La idea expresada por el Ilustre Cavazos Flores, no es compartida por algunas personalidades como Néstor de Buen Lozano, y con justificada razón, ya que el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, es muy claro al indicar; 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 las pruebas, pero los motivos y fundamentos legales en los que se apoyen".

A pesar de ello, a lo largo de las reglas procesales existen limitaciones importantes a esa supuesta libertad que preve el artículo 841, de la Ley federal del trabajo.

En el artículo 792, obliga a las Juntas a tener por confesión expresa y espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante, lo que equivale a recoger el principio de adquisición.

⁵⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Op. Cit. pág. 370.

Asimismo en el artículo 795, se menciona 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 la legislación.

Del análisis de los preceptos aquí señalados y a razón de no ser los únicos podemos indicar que la libertad de apreciación no ha tenido el respaldo en la jurisprudencia de la Corte, ya que en el Apéndice 1917-1985, aparecen algunos criterios interesantes, es por ello que stimo de valor reproducir algunos de estos.

PRUEBAS APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que las Juntas respectivas dicten nuevo laudo, en el que después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelvan lo que proceda.

Tesis 232, Quinta Partes, Cuarta Sala, páginas 212-213.

De acuerdo con el criterio que reproducimos es importante dejar en claro, que tales limitaciones a la aparente libertad de juzgar por su eficacia en la impartición de la justicia social, ocasiona que el juicio de amparo constituya una garantía de control sobre la libertad de apreciar, poniendo de manifiesto un mínimo de seguridad jurídica que se produce a partir de esa realidad que resulta de la observación obligatoria de la interpretación de los Tribunales Colegiados de Circuito.

6. LA PRUEBA EN LA RELACION DE TRABAJO INEXISTENTE.

La prueba en la relación de trabajo inexistente es un tema que reviste una mayor importancia, ya que en la actualidad, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es frecuente encontrar conflictos obrero-patronales en los cuales no existen ni ha existido relación de trabajo; los medios probatorios establecidos en nuestra legislación laboral son los mismo que se utilizan en cualquier conflicto, sin importar si existe o no la relación laboral.

En el presente trabajo intentamos desarrollar algunas ideas o conceptos que tiendan a esclarecer esta gran problemática, la cual ha afectado a múltiples personas, quienes no tienen la calidad de patronos, es decir que no existe relación de trabajo y que sin embargo son demandados y condenados por la autoridad laboral.

Regularmente por despidos injustificados, solicitando reinstalaciones, poniendo a los presuntos patrones en un gran problema, lo anterior tomando en consideración, que la carga de la prueba es para la parte demandada o patrón empleador, es por ello que la prueba o los medios de prueba utilizados para demostrar tal inexistencia son trascendentales.

Al respecto citamos algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo los cuales son importantes, y que ayudarán al entendimiento.

El artículo 21 del multicitado ordenamiento establece que "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo y el que lo recibe".

En el anterior precepto, cuya misión consiste en crear una presunción Iuris Tantum, de que probada la existencia de una prestación de trabajo se presupone que es un trabajo subordinado, circunstancia ésta que ha sido muy bien aprovechada por los abogados que sin escriptulos pretenden lograr sus objetivos, creando con ello situaciones de irreparables consecuencias.

Otro de los artículos del ordenamiento legal citado, que es importante hacerle un comentario es a la fracción X del artículo 24, el cual establece que "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos

aplicables, se harán dos ejemplares por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

En el citado precepto se encuentran reguladas las condiciones de trabajo, de tal disposición se desprende claramente que la forma escrita ya no es un requisito que la Ley exija para la prestación de trabajo.

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

Indudablemente que estas han sido algunas de las causas que han contribuido al cierre de empresas aunado a que las pequeñas industrias han caído en una confianza excesiva y en una total falta de organización e ignorancia de la Ley.

Estas condiciones legales de inequidad entre las partes, han creado un verdadero peligro, pues quien se dice ser trabajador en la mayoría de los casos demandará prestaciones imposibles y la defensa del demandado o patrón, consistirá en la aportación de todos los elementos de prueba que permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje un esclarecimiento de los hechos en su carácter de Tribunal de equidad.

En todo conflicto laboral en el momento en que queda fijada la litis contestatio y esta viene a derivar en la base del periodo probatorio es donde actor y demandado deben ofrecer pruebas, con la finalidad y propósito de acreditar los hechos en los que funden sus acciones y excepciones. Consisten en actividades jurisdiccionales promovidas por las partes que intervienen en el proceso, las cuales tienen por objeto producir convicción de una cosa de la cual se infiere la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos.

En esta etapa del procedimiento la parte demandada a la que se le atribuye las consecuencias lógico-jurídicas por las que una persona o grupo de personas tratan de acreditar la relación obrero patronal, esta debe ofrecer todas y cada una de las pruebas con las cuales pretende demostrar sus excepciones.

Después de los comentarios realizados es importante analizar el caso concreto de las pruebas en las relaciones laborales inexistentes.

Es evidente que en nuestra Ley Federal del Trabajo no regula este tipo de relaciones laborales, sin embargo es genérica en el caso de las pruebas como lo demuestra el artículo 776, el cual ya comentamos.

En el anterior ordenamiento se establecen también los medios probatorios que las partes en litigio pueden utilizar para la demostración de sus aseveraciones, es importante señalar que el citado precepto no limita los medios probatorios, tan es así que las partes pueden ofrecer algunos otros, siempre y cuando no sean contrarios a la ley o a la moral.

Es importante manifestar que las juntas gozan de las suficientes facultades para protagonizar los juicios, es decir para intervenir en el desahogo de las pruebas, como por ejemplo formular preguntas, y de esa manera poder resolver el conflicto; sin embargo lo cierto es que a las juntas no les importa tal circunstancia y condenan sin importar a quien.

En relación al artículo 784, las cargas probatorias que numera probablemente en la fracción VIII, la que se refiere a la duración de la jornada de trabajo sea la de consecuencias más graves. Para las empresas de poca cuantía que son omisas en la administración de documentos.

El licenciado Mario de la Cueva, ilustre laboralista, señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la Suprema Corte de Justicia de la Nación rechazaron uniformemente la doctrina que pretendía obligar a los trabajadores a la demostración de la existencia de la relación de trabajo, del hecho del despido y de la

inexistencia de la causa justificada; respecto de esta última, se afirmó que la prueba era imposible.

La jurisprudencia de la Corte precisamente acerca del despido ha ido cambiando poco a poco sus ideas sobre la carga de la prueba.

La Ley Federal del Trabajo en vigor en su artículo 784 establece entre otras cosas lo siguiente "la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos".

Creemos que el precepto citado, más que una solución genérica por la misma índole del conflicto y aún más cuando se presume de conflictos laborales en los que no ha existido relación obrero-patronal debería de operar con eficacia la reversión de la carga de la prueba.

7. LA VALORACION DE PRUEBAS.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso no deben limitarse al exclusivo análisis de las normas, sino que al fallar habrán de realizar un análisis exhaustivo de las pruebas.

En el primer supuesto, la dilucidación del hecho, no debe de considerarse de manera alguna la menos trascendente. En esta hipótesis la relación final normalmente se haya subordinada a los resultados obtenidos de vincular a la prueba con los citados sucesos fácticos. La importancia que revisten las pruebas, y su valoración para la Junta es determinante en el proceso y consiste no tanto en encontrar la norma del derecho aplicable, cuanto al verificar los hechos aducidos.

Una vez que la etapa probatoria ha quedado cumplimentada por haberse aportado y desahogado todos los medios de prueba que se hayan incorporado a los autos, la Junta se enfrentará a apreciar y concluir las consecuencias legales de cada caso. Podrá hacerlo analizando prueba por prueba relacionándola con cada hecho o bien apreciando globalmente las pruebas y los hechos alegados por cada parte para sacar los puntos de coincidencia o en su caso contradictorios que hubiere.

La operación de la que hablamos desconocida como valoración de la prueba, es una actividad intelectual que corresponde efectuar en exclusiva a la Junta; en ella este órgano jurisdiccional en base a su conocimiento del derecho, psicología, sociología, lógica, entre otras ciencias y desde luego los hechos, las personas, las cosas, los documentos, las huellas, pero sobre todo lo que como prueba se hubiere llevado al proceso para tratar de construir y representar mentalmente la realidad de los hechos que hayan sucedido y así obtener la convicción que le permita fallar con justicia.

De esta manera, la valoración de la prueba no es otra cosa que la operación sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que las partes hubieren llevado al juicio.

Tal valoración tiende a verificar la concordancia entre el resultado de 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 dice en relación con los hechos condicionados por los medios de prueba, para su aceptación en el fallo definitivo.

"En México los Tribunales laborales que son quienes imparten la justicia, al momento de pronunciar el laudo que pone fin a l juicio, están obligados a cumplir con los lineamientos señalados en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo."⁵⁶

Al respecto podemos agregar que como toda autoridad las Juntas de Conciliación y Arbitraje están sujetas a las disposiciones de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por lo que al valorar las pruebas rendidas en juicio deben motivar y fundamentar sus razonamientos para concederles o negarles valor probatorio, porque a pesar de las opiniones de quienes consideran a las Juntas

⁵⁶ CORDOBA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Reimpresión Cárdenas, Editores y Distribuidores. México. 1991. p.105.

como tribunales de conciencia o equidad, en México son auténticos tribunales de derecho.

El Maestro Trueba Urbina, más categórico dice a su vez que este principio se refiere a la regla: "Los laudos se dictarán a verda sabida..."; lo anterior significa que: "en el falo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo juridico, puesto que substituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida o social. En consecuencia si la norma rectora del laudo es la verdad sabida, el complemento de esta tiene que ser la buena fe guardada".⁵⁷

La verda sabida y la apreciación en conciencia de las pruebas es la verdad hallada en el proceso, sin formulismos, frente a lo legal o técnico. La jurisprudencia poco se ha ocupado de la verdad sabida y en cambio es prodiga en cuanto a las diversas formas, sentidos y motivos conforme a los cuales debe de hacerse la apreciación de la prueba debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Federales como Locales son unos verdaderos tribunales.

"Los sistemas valorativos no merecen mayor comentario por una sola consideración pedagógica en atención a que es un punto sumamente definido por todos los aspectos, y que lo único que ha motivado es poner en tela de duda la naturaleza

⁵⁷ TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho Procesal. Ob Cit. pp.392-393.

jurídica de la autoridad, llegando hasta el grado de confundir a los procesalistas y a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando han estimado que las Juntas son tribunales de conciencia y no de derecho".⁵⁸

a). SISTEMA PROBATORIO.

"El sistema que aplica el derecho procesal mexicano es desde luego el sistema de la libre apreciación de las pruebas conclusión que alcanza después de aplicar los criterios doctrinales, legales y jurisprudenciales".⁵⁹

"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 formulismos, sobre estimaciones de las pruebas no implica que las juntas puedan pasar por alto las garantías individuales, ya que los laudos debenser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas del juicio".⁶⁰

Al respecto de la valoración de la prueba en el derecho laboral, Néstor de Buen Lozano en su obra titulada Derecho Procesal del Trabajo señala lo siguiente:

⁵⁸ ROSS GOMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Reimpresión. Cárdenas Editores y Distribuidores. México. 1991. p.89.

⁵⁹ PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo: Individual y Colectivo. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1978. p.262

⁶⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Op Cit. p.370.

"En realidad, detrás de estas serias limitaciones 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".⁶¹

De esa 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.

La facultad de apreciación que dispone el Magistrado normalmente se hace a la hora de juzgar; se realiza en el juicio como guía que permite al tribunal acercarse lo más posible a cumplir su cometido, resolver la cuestión de derecho laboral sometida a su decisión con la mayor brevedad posible.

h). SISTEMA PARA LA VALORACION DE LA PRUEBA.

En la doctrina procesal se sintetizan dos posiciones sobre la valoración de la prueba: la de la tarifa legal o sistema de la prueba tasada, y la de sistema de libre convención.

⁶¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op.cit. p.402.

En el sistema de la tarifa legal o sistema de la prueba tasada el legislador de antemano le fija al juez reglas precisas y concretas para apreciar la prueba, que se traduce en una verdadera tasa del pensar y del criterio judicial.

En este sistema existe una reglamentación legislativa que conduce al juez a reglas abstractas preestablecidas que le indican la conclusión a que debe llegar forzosamente ante la producción de determinados medios de prueba es evidente que se coarta al juez la libertad de juzgar no teniendo confianza el legislador en las declaraciones del juzgador, le impone con tal sistema una lógica oficial pretendiendo con ello darle al pueblo el convencimiento de que las sentencias se sometan a la ley.

Ahora bien la justicia es un problema de hombres más que de leyes. Las arbitrariedades de los juzgadores no se contraponen con una regulación legal minuciosa de la prueba, sino como una sólida formación moral en ellos, pues de lo contrario ya encontrarán supuestas razones jurídicas para darle apartencia de legalidad. Las mejores posibilidades de acierto sin dudarlo radican en una excelente preparación profesional, sumada a la obligación de explicar los motivos de su convicción y a la revisión por el superior en la segunda instancia, es por ello que la organización moderna solo puede estructurarse teniendo como base la confianza de las personas encargadas de vigilar que se imparta con toda plenitud la justicia.

Por otra parte el sistema de la libre convicción o de la libre apreciación de las pruebas, esta hasado en la circunstancia de que el juez, al juzgar forme su convicción acerca de la verdad de los hechos afirmados en el proceso, libremente por el resultado de las pruebas, es decir empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el convencimiento de la verdad. Se establece como requisito obligado en este sistema, la necesidad de que el juez al valorar la prueba, motive el juicio crítico en el que base su apreciación. Consecuentemente el sistema no autoriza al juzgador a valorar pruebas a su capricho, o a entrar a la conjetura o a la sospecha, sino que supone una deducción racional partiendo de datos fijados con certeza.

Es importante reconocer que en este sistema la responsabilidad del juez aumenta considerablemente, ya que debe guardarse mucho de dejarse llevar por motivaciones o impresiones subjetivas y arbitrarias en la formación de su convicción, lo anterior precisamente por el amplio campo de iniciativa que se le otorga para valorar las pruebas.

CONCLUSIONES

FACULTAD DE DERECHO

U. N. A. M.

CONCLUSIONES

PRIMERA. *No creemos equivocarnos el estimar que la parte más importante del proceso laboral es la relativa a las pruebas, pues probar es demostrar la verdad de los hechos, en tal razón es a través de los medios de prueba como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendrán la convicción y la certeza de la existencia o inexistencia de la relación de trabajo, dado que la prueba constituye el fundamento esencial.*

SEGUNDA. *Los medios de prueba deberán ir vinculados y relacionados con los puntos que formen la litis, es decir el medio de prueba deberá encaminarse a qué es lo que se quiere y se pretende demostrar y de que forma o manera se acreditarán con el medio de prueba ofrecida, con el ánimo de que el órgano jurisdiccional aprecie y decida sobre su procedencia, concediéndole o negándole valor probatorio.*

TERCERA. *Nuestro Código Laboral, no menciona expresamente las excepciones que puedan ser utilizadas en los conflictos del orden laboral quedando a juicio de la parte interesada hacer valer las que juzgue más apropiadas a la defensa demostrándolas con los medios probatorios que la Ley Federal del Trabajo permite.*

CUARTA. *Las normas que rigen el proceso laboral en México deben obligar a la eficiencia, no basta sólo con el hecho de aplicar una norma deberá siempre hacerse justicia, en tal virtud los conflictos derivados de relaciones laborales inexistentes; tendrán que resolverse con estricto apego a derecho alcanzando el esclarecimiento pleno de la verdad.*

QUINTA. *Se ha censurado al derecho procesal de ser formalista. Sin embargo, las formas son necesarias no sólo para que el proceso se realice ordenada y sistemáticamente, sino también porque muchas formalidades constituyen garantías que se otorgan a las partes para que puedan ejercitar sus derechos procesales y no violar en perjuicio de ellas la garantía.*

SEXTA. *De acuerdo con nuestra legislación laboral, no obstante carecer de título de licenciado en derecho, se puede legalmente litigar en todos los asuntos y juicios laborales, tanto como patrón o como trabajador, pues en los conflictos a que se refiere la Ley Federal del Trabajo no exige el mencionado título, situación que estimamos debe dejar de ocurrir, es importante terminar con prácticas que sólo han servido para deteriorar la impartición de la justicia.*

SEPTIMA. *Resulta evidente que la actual Ley Federal del Trabajo, a dos décadas de su promulgación y atendiendo a sus nuevas realidades socio-económicas*

imperantes en México, las grandes deudas internas y externas, las crisis incesantes y permanentes, la inflación, los grandes núcleos de laborantes que se encuentran olvidados por las codificaciones laborales, así como las sorprendentes innovaciones tecnológicas modernas, que inciden significativamente en el ámbito del trabajo, deberán con urgencia ser revisadas, actualizadas, ampliando el universo de su aplicación.

Las modificaciones antes apuntadas deberán dirigirse a la igualdad en los derechos y obligaciones de todos los trabajadores y patrones, en sí de las partes que intervengan en el juicio superando las deficiencias y desigualdades que subsisten en nuestra legislación.

OCTAVA. De acuerdo con la legislación del trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se convierten en protectoras de una sola de las partes en los juicios individuales y colectivos de naturaleza económica, es decir protegiendo a los más débiles, pues en dicha legislación no se prevé la igualdad procesal, sólo se protege, se asiste y ayuda a la clase trabajadora.

NOVENA. La relación de trabajo deberá hacerse valer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el momento preciso de la contestación de demanda, en forma lisa y llana y en forma convincente para que la carga de la prueba corresponda

al actor o supuesto trabajador, demostrando el demandado los extremos en los cuales basará su negativa, desvirtuando indudablemente la relación de trabajo, que se contrae en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA. *Cuando se niega en forma absoluta la relación de trabajo, y tal negativa lleva implícita la afirmación de que el demandado o patrón, de la relación que los unía fue de naturaleza diversa, sin que se admita de modo alguno la prestación de un servicio, casos en los cuales consideramos que deberá corresponderle a la parte actora de mostrar el vínculo contractual que los unía y si todos y cada uno de los elementos requeridos por la ley para demostrar la existencia de relación de trabajo.*

DECIMA PRIMERA. *El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario. Por lo cual el elemento esencial de la relación de trabajo lo constituye la subordinación, lo que se traduce sin duda alguna en la facultad que tiene el patrón para disponer de la fuerza de trabajo del operario, por tal razón y en los conflictos derivados de las relaciones laborales inexistentes, la reversión de la carga de la prueba siendo el medio más eficaz para que el actor o supuesto trabajador acredite fehacientemente la existencia del primero de los elementos, y con ello acreditar la existencia de la relación de trabajo, aclarando que tal criterio debe emplazarse única*

y exclusivamente cuando el demandado niegue en forma lisa y llanamente la existencia de la relación de trabajo.

DECIMA SEGUNDA. Cuando el demandado al contestar la demanda confirma en forma concreta que el vínculo que lo unía con el actor era diversa a la relación de trabajo, no deberá significar de modo alguno, que el patrón tenga que demostrar la existencia de la relación laboral, y en tal supuesto también deberá ser el trabajador a quién corresponda probar la existencia de la relación de trabajo, ya que es un hecho positivo susceptible de acreditarse, por lo que consideramos ilegal que la junta imponga la carga de la prueba al demandado pues es un hecho negativo no factible de probarse, por lo que el actor tendrá que demostrar la existencia de la relación de diversa naturaleza, debe de concluirse fatalmente que la relación que existió entre las partes fuera de carácter laboral.

BIBLIOGRATIA

FACULTAD DE DERECHO

U. N. A. M.

BIBLIOGRAFIA

1. ARNAIZ AMIGO, Aurora. Derecho Constitucional Mexicano. Trillas. México. 1990.
2. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho Constitucional. Cárdenas Editores y Distribuidores. México. 1979.
3. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Porrúa. México. 1979.
4. BORELLI NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Sista. México. 1992.
5. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa. México. 1981.
6. CABRERA BAUTISTA, José. Derecho Procesal Civil. Séptima edición. Porrúa. México. 1979.
7. CALAMANDRI, Piero. Instituciones del Derecho procesal Civil. V-II. Eajea. Buenos Aires. 1973.
8. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1992.
9. CORDOBA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editores y Distribuidores. México. 1991.
10. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1980.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México. 1990.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma Procesal Laboral. Porrúa. México. 1980.
10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Tercera edición. Porrúa. México. 1993.
11. DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Estudios de Derecho Constitucional. Porrúa. México. 1977.

12. DELGADO MOYA, Rúben. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México 1977.
13. DEVEALI, L. Mario. Lineamientos de derecho del Trabajo. Tipografía. Argentina. 1956.
14. DÍAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba del Proceso Laboral. Porrúa. México. 1990.
15. DIP PALAVICINI, Félix F. Historia de la Constitución de 1917. T.I. México.
16. GILLY, Adolfo. La Revolución Interrumpida. Nueva Imagen. México. 1980.
17. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM. Segunda edición. México. 1980.
18. PALAVICINI, Félix F. Historia de la Constitución de 1917. T-I. México. 1989.
19. PINA, Rafael. Curso del Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1981
20. PODETTI, J.R. Derecho Procesal Civil Comercial y Laboral. "Tratado de Derecho Laboral". T-I. Astrea. argentina. 1950.
21. PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo: Individual y Colectivo. Cuarta edición. Porrúa México. 1978.
22. PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teórica y Práctica de la Huelga en México. Porrúa. México. 1978.
23. ROSS GOMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Reimpresión Cárdenas editores y distribuidores. México. 1991.
24. SALINAS SUAREZ, Mario. Práctica Laboral Forense. Cárdenas Editores. México. 1994.
25. TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa. México. 1994.
26. TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Política Social del Mundo Porrúa. México. 1971.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal. Porrúa. México. 1971.

12. DELGADO MOYA, Rúben. *El Derecho Social del Presente*. Porrúa. México. 1977.
13. DEVEALI, L. Mario. *Lineamientos de derecho del Trabajo*. Tipografía. Argentina. 1956.
14. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*. Porrúa. México. 1990.
15. DIP PALAVICINE, Felix F. *Historia de la Constitución de 1917*. T.I. México.
16. GILLY, Adolfo. *La Revolución Interrumpida*. Nueva Imagen. México. 1980.
17. GOMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. UNAM. Segunda edición. México. 1980.
18. PALVACINE, Félix F. *Historia de la Constitución de 1917*. T-I. México. 1989.
19. PINA, Rafael. *Curso del Derecho Procesal del Trabajo*. Botas. México. 1981.
20. PODETTI, J.R. *Derecho Procesal Civil Comercial y Laboral*. "Tratado de Derecho Laboral". T-I. Astrea. Argentina. 1950
21. PORRAS Y LOPEZ, Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo; Individual y Colectivo*. Cuarta edición. Porrúa. México. 1978.
22. PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. *Teórica y Práctica de la Huelga en México*. Porrúa. México. 1989.
23. ROSS GOMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. Primera Reimpresión. Cárdenas Editores y Distribuidores. México. 1991.
24. SALINAS SUAREZ, Mario. *Práctica Laboral Forense*. Cárdenas Editores. México. 1980
25. TENA RAMIREZ, Felipe. *Derecho Constitucional Mexicano*. Porrúa. México. 1994.
26. TRUEBA URBINA, Alberto. *La Primera Constitución Política Social del Mundo*. Porrúa. México. 1971.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal*. Porrúa. México. 1957.

28. VAZQUEZ, Genaro V. Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. Mundo Nuevo. México. 1940.
29. ZARCO, Francisco. Historia del Congreso de 1856-1857. FCE. México. 1958.

LEGISLACION CONSULTADA

1. Ley Federal del Trabajo Reformada y adicionada. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Sexagésima cuarta edición. Porrúa. México. 1969.
2. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cuadragésima octava edición. Porrúa. México. 1980.
3. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramirez Fonseca. Novena edición. PAC. México. 1996.
4. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Cuadragésima sexta edición. Porrúa. México. 1994.
5. Poder Judicial de la Federación Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1992-1995. Disco Compacto de la Cuarta Sala.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Heliasta. México. 1981.
2. De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Botas. México. 1952
3. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa. México. 1993. (Serie E. Varios).
4. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo. México. 1981.

5. **TRUEBA URBINA, Alberto.** Diccionario de Derecho Obrero. Porrúa. México. 1981.

HEMEROGRAFIA

1. **WRIGHT, Mills, Charles.** El Movimiento Obrero en México. 50 años de Revolución. T.II. La vida social de México. México. 1961.
2. **GARCIA PEREZ, Constanca.** "Aspectos de la Moderna Dogmática de la Relación de Trabajo". Revista de Derecho y Ciencias Sociales. T.36. México. Julio de 1941.



v-b
[Handwritten signature]