

32
2ejr



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

**CONTROVERSIA EN TORNO AL OFRECIMIENTO DE
PRUEBAS DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO
872 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A:
SANDRA VERONICA CAMACHO CARDENAS

ASESOR: LIC. J. ALEJANDRO SIERRA DAVALOS



UNAM
CAMPUS ACATLÁN SANTA CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1998.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

267403



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios por brindarme la oportunidad del ser y el tiempo para estar; por ser la luz que ilumina mi sendero, dándome fuerza para hacer frente a las adversidades; porque en cada momento de mi existir mantene siempre viva la llama de la fe.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, en especial a la ENEP Acatlán, por permitirme ser un miembro más de su comunidad, señalándome el camino en el que habré de continuar, llevando su nombre en alto.

A mi asesor, el Licenciado J. Alejandro Sierra Dávalos, quien con dedicación acude, día a día, a impartir clases a la ENEP Acatlán; con todo respeto, admiración y agradecimiento por su valiosa dirección en la presente; así como por su paciencia, tiempo, apoyo y conocimientos brindados dentro y fuera del aula.

A todos mis profesores, por sembrar con su ejemplo, la semilla de la incansable búsqueda del conocimiento y superación profesional.

A Eli y Evaristo, quienes han sido no sólo los mejores padres, sino aun más, los mejores amigos, los guías de mi existir, pues gracias a sus sabios consejos, comprensión, apoyo, cariño y sacrificios, he logrado alcanzar una meta más en mi vida. Porque a ellos debo lo que ahora soy.

A Yéssica y Arisbeth, quienes siempre están pendientes de mis actos, brindándome una mano amiga que me alienta a ser perseverante, por muy espinoso que sea el sendero a seguir, haciendo suyos, mis fracasos y logros. Su paciencia y cariño, las convierten en hermanas inigualables

A Moisés, cuya paciencia, tenacidad y cariño me acompañan en todo momento, permitiéndome descubrir la magia en el vivir de cada día, y a quien agradezco profundamente su ayuda para poder concluir la presente.

A todos mis amigos, en especial a Sonia, Elizabeth, Adriana, Olga Lorena, Perla, Norma, Anselma, Hugo, Alberto, Miguel, Joel, Pablo, Chucho, Marco, Javier, César, Alfonso, Rogelio, Salomé ..., con quienes he compartido momentos muy agradables, dentro y fuera de las aulas del Campus Acatlán, enseñándome lo valiosa que es la amistad.

A la Unidad Jurídica Área Laboral Pemex-Exploración y Producción, en donde al brindárseme la oportunidad de realizar mi servicio social, surgió la idea de desarrollar la presente tesis. Y en donde además conocí personas con gran espíritu de superación.

A mis familiares, y a todos aquéllos que de alguna forma colaboraron en la realización de la presente, brindándome su afecto y apoyo.

*El Derecho es algo más que la reseña
histórica del sentimiento depositado por
las generaciones que nos han precedido:
el Derecho es el instrumento que nos
permite mantener abiertos los caminos
donde han de venir las ideas audaces del
futuro.*

C.E.W. Zanski, Jr.
Reflexiones de un Juez.

*El arte del proceso no es esencialmente
otra cosa que el arte de administrar las
pruebas.*

Jeremías Bentham.

INDICE

PÁGINAS

<u>INTRODUCCION</u>	viii
---------------------------	------

CAPITULO I MARCO HISTORICO

<u>ANTECEDENTES EXTRANJEROS</u>	1
<u>1 EDAD ANTIGUA</u>	1
1.1 <u>Grecia</u>	2
1.2 <u>Roma</u>	3
1.2.1 <u>La Esclavitud</u>	3
1.2.2 <u>Los "collegia"</u>	4
1.2.3 <u>La Servidumbre y el Colonato</u>	5
1.2.4 <u>El Trabajo Libre o Asalariado</u>	5
1.2.5 <u>Rasgos Sobresalientes En Torno</u> <u>al Proceso Probatorio Romano</u>	6
<u>2. EDAD MEDIA</u>	11
2.1 <u>Etapa de las Invasiones</u>	12
2.2 <u>Etapa del Feudalismo</u>	12
2.3 <u>Etapa del Municipio</u>	13
2.4 <u>Sistema Corporativo y Gremios</u>	13
2.5 <u>Rasgos Sobresalientes En Torno al Proceso</u> <u>Probatorio Germánico</u>	14
<u>3. EDAD MODERNA</u>	15
3.1 <u>La Revolución Industrial</u>	15
3.2 <u>La Revolución Francesa</u>	16
3.2.1 <u>Rasgos Sobresalientes En Torno al</u> <u>Proceso Probatorio Francés</u>	17
<u>4. EDAD CONTEMPORANEA</u>	18

4.1	<u>Primera Guerra Mundial</u>	18
4.2	<u>Segunda Guerra Mundial</u>	19
	<u>ANTECEDENTES NACIONALES</u>	19
1.	<u>ETAPA PRECOLONIAL</u>	19
2.	<u>ETAPA COLONIAL</u>	20
2.1	<u>Las Leyes de Indias</u>	20
2.2	<u>Crítica a las Leyes de Indias</u>	22
3.	<u>ETAPA INDEPENDIENTE</u>	23
3.2	<u>Constitución de 1824</u>	23
3.1	<u>Constitución de 1857</u>	24
3.3	<u>Legislación de Maximiliano de Habsburgo</u>	24
3.4	<u>El Código Civil de 1870</u>	25
4.	<u>ETAPA REVOLUCIONARIA</u>	25
4.1	<u>Antecedentes Legislativos Revolucionarios</u>	25
4.1.1.	<u>Leyes de los Estados de 1904 a 1917</u>	26
4.2	<u>El Artículo 123 y la Jurisdicción Laboral</u>	29
4.3	<u>Legislación Federal del Trabajo</u>	35
4.4	<u>Nacimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje</u>	37
4.5	<u>Las Leyes Federales del Trabajo de 1931, 1970 y Reforma de 1980</u>	40

CAPITULO II **PECULIARIDADES DEL DERECHO** **PROCESAL LABORAL**

1.	<u>DERECHO PROCESAL LABORAL</u>	45
1.1	<u>Concepto de Derecho Procesal</u>	45
1.2	<u>Concepto de Derecho del Trabajo</u>	46
1.3	<u>Concepto de Derecho Procesal Laboral</u>	47

1.3.1. <u>Principios Rectores</u>	49
1.3.1.1. <u>Conciliación</u>	49
1.3.1.2. <u>Celeridad</u>	54
1.3.1.3. <u>Oralidad</u>	57
1.3.1.4. <u>Principio Inquisitivo</u>	58
1.3.1.5. <u>Concentración y Economía</u>	60
1.3.1.6. <u>Inmediatez</u>	60
2. <u>PARTE EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL</u>	61
2.1. <u>Concepto</u>	61
2.2. <u>Parte Formal</u>	63
2.3. <u>Parte Material</u>	63
2.4. <u>Sujetos del Derecho Procesal Laboral</u>	64
3. <u>JURISDICCION Y COMPETENCIA</u>	68
3.1. <u>Concepto de Jurisdicción</u>	68
3.1.1. <u>Distinción entre la Función Administrativa, Legislativa y Judicial</u>	71
3.2. <u>Jurisdicción del Trabajo</u>	73
3.2.1. <u>Características de la jurisdicción laboral</u>	74
3.2.2. <u>Límites de la jurisdicción laboral</u>	76
3.3. <u>Concepto de competencia</u>	78
3.4. <u>Clases de Competencia y su Aplicación en el Campo Laboral</u>	80
3.4.1. <u>Competencia Objetiva</u>	80
3.4.2. <u>Competencia Subjetiva</u>	83
3.4.3. <u>Competencia en el Ámbito Laboral</u>	83
3.5. <u>Distinción entre Jurisdicción y Competencia</u>	86
4. <u>ACCION PROCESAL</u>	88
4.1. <u>Concepto</u>	88
4.2. <u>La Acción Laboral</u>	90
4.2.1. <u>Clasificación de las Acciones Laborales</u>	90
4.3. <u>Concepto de Pretensión</u>	91
4.4. <u>Distinción entre Acción y Pretensión</u>	92
5. <u>EL PROCESO</u>	93
5.1. <u>Concepto de Proceso</u>	93

5 2 <u>Distinción entre Proceso y Procedimiento</u>	96
---	----

CAPITULO III

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

1 <u>GENERALIDADES</u>	98
1 1. <u>Denominación</u>	98
1 2. <u>Naturaleza Jurídica</u>	101
1 3. <u>Clasificación</u>	110
1 3 1 <u>Competencia Federal y Competencia Local</u>	111
2. <u>ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO</u>	114
2 1. <u>Junta Federal de Conciliación y Arbitraje</u>	116
2 2. <u>Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje</u>	118
3. <u>FACULTADES</u>	120
3 1. <u>Junta Federal de Conciliación y Arbitraje</u>	120
3.1 1. <u>El pleno</u>	121
3 1 2. <u>Las Juntas Especiales</u>	122
3 1 3. <u>El Presidente</u>	130
3.1 3.1. <u>Presidentes de las Juntas Especiales</u>	132
3.1 4. <u>Los Secretarios Generales</u>	133
3 2. <u>Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje</u>	133
3 3. <u>Juntas Federales y Locales de Conciliación</u>	134

CAPITULO IV

LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

1. <u>GENERALIDADES</u>	141
1 1. <u>Concepto</u>	142

1 2.	<u>Opiniones de la Prueba en el Campo del Derecho.</u>	143
1 3.	<u>La Prueba Procesal.</u>	148
1 4.	<u>Principios Rectores.</u>	150
1 5.	<u>Clasificación de la Prueba.</u>	158
1 6.	<u>Sistemas de Valoración de la Prueba.</u>	162
2.	<u>NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRUEBA.</u>	164
2 1.	<u>El Objeto.</u>	164
2 2.	<u>Finalidad.</u>	167
2 3.	<u>Los Procedimientos.</u>	168
3.	<u>LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.</u>	168
3 1.	<u>Objeto de la Prueba Laboral.</u>	169
3 1 1.	<u>Ley Federal del Trabajo.</u>	169
3 1 2.	<u>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.</u>	170
3 2.	<u>Prueba de los Hechos.</u>	173
3 3.	<u>Prueba del Derecho.</u>	176
3 4.	<u>Carga Procesal.</u>	178
3 4 1.	<u>Concepto.</u>	179
3 4 2.	<u>Distinción entre Carga y Obligación.</u>	181
3 4 3.	<u>Contexto Histórico.</u>	183
3 5.	<u>Carga de la Prueba en el Derecho Procesal Civil.</u>	184
3 5 1.	<u>Inversión de la Carga de la Prueba.</u>	185
3 6.	<u>Carga de la Prueba en el Derecho Procesal Laboral Mexicano</u>	186
3 6 1.	<u>La Reforma Procesal de 1980.</u>	188
3 6 2.	<u>La Inversión de la Carga de la Prueba en el Derecho Procesal Laboral Mexicano.</u>	190
 <u>CAPITULO V</u> <u>OPORTUNIDAD PROCESAL PARA EL</u> <u>OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS EN MATERIA</u> <u>LABORAL</u> 		
	<u>CONSIDERACIONES PREELIMINARES.</u>	193

1. MEDIOS DE PRUEBA	193
1 1 Concepto	193
1 2 Distinción entre Medio de Prueba y Sujeto de Prueba	194
2. MEDIOS DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL	195
2 1 Generalidades de la Confesión	195
2 1 1 Concepto	196
2 1 2 Elementos	197
2 1 3 Clasificación	198
2 1 4 La Confesión en el Ámbito Laboral	199
2.1 4.1. Regulación legal	199
2 2 Generalidades de los Documentos	205
2 2 1 Concepto	205
2 2 2 Elementos y Naturaleza Jurídica	206
2 2 3 Clasificación	207
2.2 3.1. Documentos Públicos	207
2.2 3.2. Documentos Privados	208
2 2 4 La Prueba Documental en el Ámbito Laboral	209
2.2 4.1. Regulación legal	209
2 3 Generalidades de la Prueba Testimonial	213
2 3 1 Concepto	214
2 3 2 Naturaleza Jurídica	214
2 3 3 Distinción con la Prueba Confesional y Pericial	215
2 3 4 Prueba testimonial en el Ámbito Laboral	216
2.3 4.1. Regulación legal	216
2 4 Generalidades de la Prueba Pericial	221
2 4 1 Concepto	221
2 4 2 Naturaleza Jurídica	221
2.4 3. Prueba Pericial en el Ámbito Laboral	222
2.4.3.1. Regulación legal	222
2 5 Generalidades de la Inspección	225
2 5 1 Concepto	225
2 5 2 Naturaleza Jurídica	226
2 5 3 La Prueba de Inspección en el Ámbito Laboral	227
2.5.3.1. Regulación legal	227
2 6 Generalidades de las Pruebas Presuncional e Instrumental	228
2 6 1 Concepto	228
2 6 2 Naturaleza Jurídica	229

2.6.3. <u>Las Pruebas Presuncional e Instrumental</u>	
<u>en el Ambito Laboral.</u>	230
2.6.3.1 <u>Regulación Jurídica.</u>	230
3. <u>OPORTUNIDAD PROCESAL PARA OFRECER PRUEBAS EN EL</u>	
<u>DERECHO LABORAL.</u>	231
3.1 <u>El Ofrecimiento de Pruebas Conforme al Artículo</u>	
<u>872 de la Ley Federal del Trabajo y el Principio</u>	
<u>de Oralidad.</u>	231
3.1.1. <u>Concepto. Ofrecimiento de Pruebas.</u>	232
3.1.2. <u>Problemática En Torno al Ofrecimiento de</u>	
<u>Pruebas Conforme al Artículo 872 de la</u>	
<u>Ley Federal del Trabajo.</u>	233
 <u>CONCLUSIONES.</u>	242
 <u>PROPUESTA.</u>	245
 <u>BIBLIOGRAFIA.</u>	247

INTRODUCCION

El Derecho Laboral, a diferencia de las demás ramas jurídicas tradicionales, cuyos principios han sido elaborados a través de una larga experiencia doctrinal y legislativa, resulta ser una disciplina aun en proceso de formación y desarrollo; es un derecho dinámico donde la Ley ocupa un nivel intermedio en la escala de normas laborales; por debajo de ella están las condiciones de trabajo prohibidas, por violar garantías mínimas de los trabajadores, por encima las condiciones pactadas en forma individual y colectiva, que establecen prestaciones superiores a la Ley a favor de los mismos

Han sido estas peculiaridades que reviste el Derecho Procesal Laboral lo que ha dado pauta a la elaboración de la presente Tesis, la cual no constituye tan sólo un requisito que exige la Legislación Universitaria, para quienes de alguna manera pretendemos culminar nuestros estudios profesionales, sino una inquietud tendiente a tratar de aportar una posible solución al problema que se advierte en el proceso, concretamente por lo que se refiere a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pues ésta constituye uno de los pilares más importantes, no sólo en la rama que nos ocupa, sino en el derecho en general, y aun más cuando se tuvo la oportunidad de palpar más de cerca la forma en que se ventila el proceso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que éste, en la mayoría de los casos, lejos de substanciarse con celeridad, sencillez, llega a convertirse en un medio que puede atentar injustamente contra los intereses de la clase trabajadora, cuando no se aplican e interpretan adecuadamente los dispositivos adjetivos que lo regulan.

Resalta la importancia de esta disciplina jurídica entre otras razones, porque refleja la vida misma, la realidad, la cultura, y el nivel del desarrollo del país donde rige, por lo que debe de contribuir fundamentalmente a atender y remediar, no sólo a normar, los requerimientos de la mayoría social, es decir, los trabajadores así, entre mayor sea la armonía y solidaridad entre los dos factores de producción en un país, éste logrará mayores niveles de avance y de justicia social e institucional, consideraciones que deben ser propósito y fundamento de toda legislación moderna del trabajo

Estas normas sustantivas de carácter social, adquieren relevancia, cuando se lleva su aplicación al caso concreto, a través de los procedimientos necesarios, en donde la actividad del Estado es indispensable.

Así, el Derecho Procesal del Trabajo, hace posible de manera práctica esa reivindicación y tutela de los derechos de los trabajadores, pues al presentarse una controversia, nos proporciona la alternativa de acudir al proceso para dirimirla, de ahí que, las etapas que lo integran son fundamentales, sin embargo tiene especial trascendencia la que se refiere a la fase probatoria, pues ahí es donde se lleva al juzgador a una cierta convicción para estar en posibilidades de dictar sentencia justa.

Bajo el contexto anterior, será el Ofrecimiento de Pruebas, el momento procesal cuyo estudio nos ocupará analizar en la presente investigación, determinando las consecuencias jurídicas que se presentan al acompañar las pruebas al escrito inicial de demanda, de conformidad con lo establecido en el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo y los criterios que han sustentado al respecto los Tribunales Colegiados y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al tratar de realizar una interpretación armónica entre el precepto en mención y la falta de ratificación de las pruebas en la audiencia correspondiente, desentrañando el papel que juegan al respecto los Principios Rectores del Proceso y de la Prueba, los que al ser aplicados correctamente contribuirían a evitar que se emitan resoluciones arbitrarias, revestidas de rigorismos y formalismos que vulneren los derechos de los trabajadores, sobre todo cuando se pasa por alto la seguridad jurídica que consagran los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna.

De esta forma, una deficiente interpretación de las normas tendientes a regular el proceso, concretamente por lo que se refiere al ofrecimiento de pruebas, puede llegar a hacer del mismo una peligrosa emboscada de la cual difícilmente sale la parte más débil, como lo es el trabajador, pues lo ganado por los asalariados a través del derecho sustantivo del trabajo, por otro se los quitan o pierden en la vida procesal.

Motivo por el cual hemos considerado importante adentrarnos en la problemática que implica el epígrafe de esta Tesis, desarrollando en nuestro primer capítulo un bosquejo orientado a determinar el marco histórico dentro del cual se fue gestando nuestro Derecho del Trabajo, sustantivo y procesal, tanto en el viejo mundo europeo como en nuestro país, por lo que advertiremos la gran herencia que nos dejó Roma, al establecer mediante el sistema de las leyes acciones, el sistema formulario y extraordinario, elementos probatorios fundamentales, los cuales influyeron a lo largo de la Edad Media, Edad Moderna e incluso contemporáneamente, para hacer válidos los derechos de las clases débiles, antecedentes que también repercutieron en la formación de la Legislación Laboral Mexicana, por lo que se señalarán los factores económicos y sociales que tuvieron injerencia en la creación del Derecho Social, concretamente en el Derecho del Trabajo, el cual gracias a la ardua tarea del Constituyente de 1917, pudo ser consagrado en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; a la postre, esas normas tendientes a proteger el mínimo

de derechos de la clase trabajadora, tendrían que ir acoplándose a nuevas necesidades, dando lugar a la creación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, a la Ley Federal del Trabajo de 1970, y finalmente a la Reforma Procesal de 1980, aspectos que también abarcaremos en la presente.

En el capítulo segundo nos adentraremos al estudio de los Conceptos Generales del Derecho Procesal del Trabajo, los cuales nos permitirán una mayor comprensión del tema a desarrollar, pues recordaremos elementos básicos de la materia, tales como qué es el Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo; los principios de este último; la importancia de la conciliación, de la celeridad, oralidad, de la concentración, economía e inmediatez; veremos quiénes son los sujetos del Derecho Procesal; la distinción entre parte formal y material; las consecuencias jurídicas de su inasistencia al proceso; qué es la jurisdicción y la competencia; asimismo analizaremos el concepto de acción y pretensión, figuras que suelen ser confundidas, al igual que el proceso y procedimiento.

Al sujetarse las diferencias o los conflictos, entre el capital y el trabajo, a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con la fracción XX del artículo 123, apartado "A" de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hemos estimado conveniente conocer cuál es la naturaleza jurídica de ésta, su estructura y funcionamiento; de la misma manera advertiremos brevemente el papel que actualmente desempeñan las Juntas de Conciliación, las cuales han ido perdiendo auge, al ser sustituidas casi en su totalidad por Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje; aunado a lo anterior reflexionaremos acerca del grado de preparación con el que deben contar los integrantes de las Juntas, lo que nos dejará entrever que, en la mayoría de los casos, la falta de profesionalismo da pauta a que se incurra en la emisión de criterios tan cerrados, injustos y alejados de la realidad en que vive la clase trabajadora, que se hacen nugatorios sus derechos, de ahí la necesidad de abarcar estos puntos en un capítulo tercero.

En un siguiente capítulo nos enfocaremos a establecer en qué consiste la Teoría General de la Prueba, es decir, su concepto, principios que la rigen, clasificación, sistemas de valoración, naturaleza jurídica, objeto, fin; una vez esto, nos referiremos a la importancia que reviste la prueba en el Proceso Laboral; en qué consiste la prueba de los hechos, del derecho, señalaremos la diferencia entre una carga y obligación, para entonces abordar la importancia de la carga prueba y la forma en que opera su inversión en nuestra Ley Federal del Trabajo a raíz de la Reforma Procesal de 1980

Una vez que tengamos las bases suficientes en torno al Proceso Laboral, concretamente por lo que hace a la Prueba, comprendiendo el papel que juega ésta al

tratar de dirimir una controversia, nos enfocaremos a la etapa de ofrecimiento de la misma, señalaremos en qué consiste, la trascendencia que puede tener, y el perjuicio o desventaja que implica para aquella parte que deje de cumplir con esta carga procesal

Lo anterior nos permitirá comprender la problemática que implica el ofrecimiento de pruebas al facultar la propia Legislación Laboral al actor a acompañar las mismas a su escrito inicial de demanda, lo que justifica la elaboración de nuestro quinto capítulo, en donde además, de una manera somera analizaremos los medios de prueba que para tal efecto se reconocen en nuestro Derecho Procesal del Trabajo

En este último apartado de nuestra investigación por tanto, trataremos de determinar si nuestra normatividad laboral admite la posibilidad de dos momentos procesales de ofrecimiento de pruebas; estableciendo, los efectos jurídicos que trae consigo la falta de ratificación de éstas cuando se acompañan desde el escrito de demanda y no se comparece a la etapa respectiva; por lo que analizaremos a qué se refiere concretamente la Ley de la Materia, al estipular que el procedimiento es eminentemente oral, haciendo alusión a la forma en que se regula esta situación tanto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, y si este principio en todos los casos debe ser acatado estrictamente pasando por alto el principio de *In Dubio Pro Operario* (en caso de duda sobre interpretación debe de estarse a lo que más favorezca al trabajador); pues recordemos que el fin de éste es el de agilizar el procedimiento y la impartición de justicia.

Es así que, pretendemos de una forma muy breve tratar de analizar los puntos anteriormente citados, disculpándonos de antemano al no abarcarlos a fondo, sin embargo, nos daremos por satisfechos si de alguna manera logramos aportar un granito de arena a esta rama jurídica, tan apasionante, la cual me ha llamado la atención a partir de que comencé a cursar la materia, y sobre todo al brindárseme la oportunidad de tener un contacto más directo con la misma a partir de la realización del servicio social

CAPITULO I

Marco Histórico

CAPITULO I

MARCO HISTORICO

Es indispensable, para una mayor comprensión de la problemática que se presenta en el ofrecimiento de pruebas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a la luz de las Reformas de 1980 a nuestra Ley Federal del Trabajo, emprender un análisis retrospectivo que se enfoque a las condiciones de trabajo prevaletientes en la edad antigua, edad media y edad moderna, primero en el mundo europeo y posteriormente en México, para entonces introducirnos a estudiar algunos rasgos del derecho procesal encausándonos concretamente al desarrollo del proceso ordinario, en su fase probatoria.

ANTECEDENTES EXTRANJEROS

1. EDAD ANTIGUA

Desde épocas remotas, el ser humano ha tenido que trabajar para poder subsistir; el trabajo es la actividad de la que depende la evolución de toda la especie humana. Es el trabajo el medio que nos permite controlar a la naturaleza y a la misma sociedad; en este sentido se pronuncia el filósofo Federico Engels: ¹

El trabajo es la fuente de toda riqueza, afirman los especialistas en economía política. Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, proveedora de materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso: es la condición básica fundamental de toda la vida humana, y lo es a tal grado que, hasta cierto punto debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.

En este orden de ideas, el trabajo, ha sido considerado como una actividad indispensable; sin embargo nunca fue así, ya que aun sin dejar de reconocer el papel tan importante que el trabajo jugaba, se le restó valor en la época antigua, incluso

¹ENGELS, Federico: El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre, Ed. Quinto Sol, México, 1992, p. 7.

podemos llegar a mencionar que, los grandes filósofos consideraban que éste era una actividad impropia de los individuos, motivo por el cual su realización corrió a cargo de los esclavos, quienes eran considerados como objetos y no personas, no se les protegía en lo mínimo, ya que se partía de la idea de que podían ser fácilmente reemplazados por otros más sanos y fuertes.

Ejemplo de lo anterior lo encontramos en dos grandes de la historia universal: Grecia, y particularmente en Roma, lugar en donde comenzaron a sentarse los primeros indicios del derecho como tal, motivo por el que hemos considerado necesario analizar a grandes rasgos las condiciones laborales que imperaban en ese momento, lo anterior para estar en posibilidad de comprender el surgimiento de ordenamientos jurídicos sustantivos o adjetivos que las regularan, advirtiendo en forma genérica el papel que llegaban a jugar las pruebas en los sistemas que se pusieron de manifiesto, no sin precisar que no ahondaremos al respecto, pues ello implicaría desviarnos de contexto.

1.1. Grecia.

En los pequeños estados griegos, la población se encontraba dividida en tres clases: los nobles, los trabajadores libres y los esclavos.

El catedrático Pedro Chávez Calderón ² advierte:

Platón, en su obra "La República", hace referencia al régimen político y estructura social de las ciudades griegas en general, afirmando que, los nobles eran los únicos ciudadanos, es decir, únicamente ellos tenían plenitud de los derechos políticos; ellos eran los propietarios de la tierra y, por esto mismo, los más ricos, ya que inicialmente la riqueza principal radicaba en la tierra. Los nobles eran los miembros del "genos".

Los esclavos natos eran las personas que habiendo nacido en esa ciudad, no pertenecían al "genos". La condición del esclavo, así como la nobleza, era algo que se heredaba. Además de los esclavos nacidos había otros que, no siéndolo por nacimiento, habían adquirido esta condición al ser vendidos en los mercados después de que se les capturara como prisioneros de guerra. Los trabajadores libres eran extranjeros que se habían asentado en otra ciudad y disponían de medios para sostenerse.

² CHAVEZ CALDERÓN, Pedro: La República (Apuntes Didácticos). Ed. Fernández, México. 1991, p. 10.

Como veremos más adelante, las condiciones sociales tanto en Grecia como en Roma guardaban cierta similitud, motivo por el cual, dejaremos hasta aquí este bosquejo, para entonces introducimos a determinar el contexto histórico que imperó en ésta última, tanto social como jurídicamente, pues por su trascendencia histórica, Roma más que Grecia ha sido considerada como la cuna del Derecho.

1.2. Roma.

De acuerdo con el tratadista Rubén Delgado Moya³, en materia de trabajo, considerado éste en su acepción universal, Roma fue el marco de cuatro categorías:

- a) La esclavitud;
- b) El régimen de las corporaciones o *colegia epifficum*;
- c) La servidumbre y el colonato;
- d) El Trabajo libre o asalariado.

1.2.1. La Esclavitud

De la comunidad primitiva con "reyes" elegibles, Roma, al igual que Esparta y Atenas, pasó también, como todos los pueblos conocidos, a la sociedad de las clases fundadas en la esclavitud. Grandes propietarios, o patricios, monopolizaron el poder a expensas de los pequeños propietarios o plebeyos, que aunque libres, estaban excluidos del gobierno. Al respecto el profesor Aníbal Ponce⁴ refiere:

En los primeros tiempos de la República, la división del trabajo, todavía no muy acentuada, requería apenas un pequeño número de esclavos. El propietario comparte con sus servidores los afanes de la agricultura. La colaboración en el trabajo disminuía las distancias, y hasta una especie de familiaridad atenuaba la jerarquía.

Asimismo, el autor en cita⁵ señala:

Si a mediados del siglo V sólo existía un esclavo por cada dieciséis hombres libres, después de la segunda Guerra Púnica el número de hombres libres era la mitad del

³ DELGADO MOYA, Rubén: Derecho Social del Presente, Ed. Porrúa, México, 1977, p. 16.

⁴ PONCE, Aníbal: Educación y Lucha de Clases, Ed. Quinto Sol, México, 1990, p. 55.

⁵ Ibidem., p. 58.

número de esclavos. La conquista de las Galias por Julio César en una sola oportunidad vendió más de cincuenta mil.

El desprecio del trabajo, como ocupación propia de esclavos, apareció al mismo tiempo, y sin muchas variantes en Roma, con similar disociación entre el "trabajo" y el "ocio" que existió en Grecia.

Claro está que semejante multitud de esclavos no podía ser mantenida en la obediencia sino por el terror.

Ni qué decir, sin embargo, que después de cada sublevación de esclavos, alguna Ley aparecía recomendando mejor trato y amenazando con penas a los que abusaban del esclavo.

De esta manera, Séneca exigió una regulación más humana de la esclavitud. Algunos emperadores como Claudio, apoyaron en sus ideales a aquél, al decretar la libertad de un esclavo abandonado por su amo a causa de enfermedad o vejez.

1.2.2 Los "collegia"

No podemos pasar por alto que, en Roma existieron instituciones que de manera directa o indirecta emprendieron una acción sistemática con el objeto de disminuir los efectos de la inseguridad social.

En este orden de ideas, el derecho romano antiguo conoció dos formas de asistencia a los necesitados: la fundación de naturaleza pública, y los colegios o uniones de artesanos, de carácter mutualista.

Así, el profesor Rubén Delgado Moya⁶ apunta que, la organización de los *collegia* apareció por primera vez en el periodo de la Monarquía y bajo el reinado de Servio Tulio; sin embargo, el emperador Julio César los abolió, al considerar que representaban cierto peligro para el ejercicio de su poder.

Dentro de la doctrina, el jurista Alberto Briceño Ruiz⁷, ha considerado que, los colegios romanos, fueron sociedades de socorros mutuos, las cuales tenían como objetivo: la práctica de la caridad. Su organización se encontraba bajo la potestad de

⁶ DELGADO MOYA, Rubén: Op. cit., p. 17.

⁷ BRICEÑO RUÍZ, Alberto: Derecho de los Seguros Sociales, Ed. Harla, México, 1990, p. 48.

los emperadores: Trajano, Marco Aurelio y Alejandro Severo, quienes fueron los primeros en otorgarles privilegios o extenderlos a las provincias, pero conservando al mismo tiempo la docilidad como instrumentos de su política interior o exterior.

1.2.3. La Servidumbre y el Colonato.

Para el maestro Rubén Delgado Moya⁸, los colonos, que no estaban obligados a servir con las mismas características de las servidumbres de personas, fueron siendo asimilados poco a poco a una sola categoría durante el periodo del Imperio Bizantino.

Los colonos eran aquéllos que en un principio cultivaron la tierra y los que lenta, pero inexorablemente fueron perdiendo su libertad.

La servidumbre no fue más que una esclavitud con límites, ya que el sometido a ella podía contraer matrimonio y vivir con su familia.

1.2.4 El Trabajo Libre o Asalariado.

Pese a que el Trabajo Libre constituye una de las cuatro categorías en que se ha dividido, dentro de la doctrina, el Trabajo en Roma, éste no se desarrolló plenamente debido a la influencia que cobró el Derecho Civil, por lo que el tratadista Delgado Moya expresa.⁹

En Roma esta clase de trabajo de hecho no existió, en virtud de que el particular era abandonado a su suerte en sus relaciones privadas. La explicación de tan extraña circunstancia la encontramos al advertir que el Derecho Civil, concebido como un conjunto de reglas que rigen la conducta de los particulares entre sí, era impotente para prevenir los problemas del orden social que afectaban a todo un grupo humano, tales como el del mencionado trabajo libre o asalariado.

⁸ DELGADO MOYA, Rubén: Op. cit., p. 18.

⁹ Idem.

1.2.5. Rasgos Sobresalientes En Torno al Proceso Probatorio Romano.

Ahora bien, por lo que hace al ámbito jurídico-procesal, en Roma se alcanzaron grandes logros.

El derecho procesal cobro especial interés entre los romanos, quienes consideraban que mientras hubiera acción, había derecho, sin embargo, con el afán de no desviarnos de nuestro objeto de estudio, haremos referencia de una forma somera al proceso que se ventilaba conforme al ordenamiento romano.

Los profesores Marta Morineau Iduarte y Román Iglesias González¹⁰ establecen que, en Roma se conocieron tres sistemas:

- a) Sistema de acciones de la ley (*leges actiones*).
- b) Sistema formulario.
- c) Sistema extraordinario.

Lo anterior no quiere decir que pongamos una muralla entre uno y otro periodo, pues restos de un sistema se filtran en el siguiente.

a) Sistema de las acciones ley.

Este sistema se inició probablemente durante la Monarquía, pero no quedó consagrado definitivamente sino hasta la República, con la Ley de las XII Tablas. Se caracteriza por la solemnidad de los actos y de las palabras que efectuaban con la intervención de los magistrados.

Las Acciones de la Ley eran declaraciones solemnes que, acompañadas de rituales, por regla general los particulares tenían que pronunciar frente al magistrado, para pedir se les reconociera un derecho que se les discutía, o bien para pedir que se les ejecutara uno previamente reconocido. Las partes se dirigían a los presentes tomándolos, como testigos (*litis contestatio*) y el magistrado enviaba las declaraciones en comento ante un Juez para que estudiara el litigio y procediera a dictar sentencia^(*); sin embargo, estas acciones llegaron a ser muy rigurosas, a tal grado que ante el más ligero error en la manera de entablar y proseguir la acción, podía acarrear la pérdida del pleito. Por lo tanto, éstas fueron abolidas casi en su totalidad, pues sólo por excepción se aplicaban.

¹⁰ MORINEAU IDUARTE, Marta e Iglesias González, Román: Derecho Romano, Ed. Harla, 3ª ed., México, 1997, p. 89.

(*) Estas solemnidades a que se hace referencia son conocidas como *legis actiones*, sin embargo con la finalidad de no desviarnos de contexto no ahondaremos al respecto, pues ello sería objeto de un estudio más profundo del derecho romano, e incluso formaría parte de otro tema de tesis.

b) Sistema Formulario.

Los tratadistas Agustín Bravo González y Sara Bialostosky¹¹ precisan:

Este sistema se caracteriza por la sustitución de las solemnidades orales, por la redacción de una fórmula escrita donde se resumían los términos de la controversia y se asignaba al juez, dándole instrucciones para que emitiera su sentencia una vez examinadas las pruebas y oídos los alegatos de las partes.

El sistema en mención, era aplicable tanto a ciudadanos como peregrinos, resultando de vital importancia la forma en que se desarrolló, ya que creó un gran número de acciones, excepciones y recursos, muchos de los cuales han pasado al derecho procesal moderno.

Cabe señalar que este proceso se encontraba dividido en dos fases: la fase *in iure*, en la cual se redactaba y aceptaba la fórmula, y la fase *apud iudicem*, que se desarrollaba ante el juez.

En la fase *in iure* se destacaban dos elementos: la *fórmula* y la *litis contestatio*.

La *litis contestatio* constituía la piedra angular del proceso, pues los efectos que producía podían ser: reguladores, cuando se fijaban y aceptaban las pretensiones de ambas partes y consuntivos, cuando la *litis contestatio* consume o extingue la acción.

En la fase *apud iudicem*, el juez escuchaba los debates de las partes, evaluaba las pruebas ofrecidas por ellas y dictaba su sentencia, con la cual terminaba esa parte de la instancia.

La fase en mención se caracterizaba por la naturaleza de árbitro propia del juez, reconociéndole a éste el más amplio poder discrecional no sólo en la valoración de las pruebas aducidas por las partes, sino también en la de las mismas cualidades sociales y morales de las propias partes.

En el proceso formulario, el juez conservó la plena libertad en la valoración del material probatorio aducido por las partes.

El procesalista Gian Antonio Micheli señala que, "el juez llegaba a formarse una opinión propia, pronunciando su sentencia, a través de un procedimiento interior-

¹¹ BRAVO GONZÁLEZ, Agustín y Bialostosky, Sara: Compendio de Derecho Romano, Ed. Pax-México, 1971, p. 164.

lógico, mientras que por su lado las partes proporcionaban el material probatorio en la manera que consideraban más conveniente a fin de persuadir al juez".¹²

En este sistema resulta interesante el principio de que si el actor no probaba su derecho el demandado era absuelto; se admite, por otro lado, que el juez pudiera constreñir al demandado a producir un documento, del que se pudiera derivar la prueba de la afirmación del actor. En opinión del maestro Micheli Gian,¹³ dentro del periodo que nos ocupa:

No podría hablarse de una *necessitas probandi*, ya que las reglas sobre la distribución del peso de la prueba no tenían valor jurídico, sino que representan más bien indicaciones de conveniencia, dictadas al juez por la valoración de una serie de casos concretos, por la obra de la jurisprudencia y quizá también de las escuelas retóricas. El juez como árbitro, en sustancia, se preguntaba en cada caso, dado el tenor de la fórmula, qué era lo que debía probarse a fin de que venciera una u otra parte. En su valoración equitativa él fijaba también cuánto de la *intentio* o de la *exceptio* debía serle demostrada de hecho, para que pudiere pronunciarse sobre el caso que se le había sometido, y también a su equidad se dejaba a él decir quién debía soportar el daño de la falta de prueba de una afirmación. Asimismo, correspondía a la libre apreciación del juez el determinar cuándo podía considerarse alcanzado su propio convencimiento o, en caso contrario, en qué sentido debería juzgar.

Por su parte el romanista Eugene Petit¹⁴ refiere que, para que en esta instancia se pudiera continuar con el proceso, no era necesario que las dos partes estuvieran presentes en *in iudicio*. Si faltaba alguno de ellos, si era *contumaz*, el juez, a pesar de ello, dictaba la sentencia, y bajo las acciones de la ley debía pronunciarla el mismo día y siempre en contra del que faltase.

¹² MICHELI, Gian Antonio: La Carga de la Prueba. Trad. Santiago Sentis Melendo. Ed. Ejea, Buenos Aires, 1970, p. 18

¹³ Idem.

¹⁴ PETIT, Eugene: Tratado Elemental de Derecho Romano. Ed. Nacional, México, 1952, p. 639.

El profesor Eugene Petit ¹⁵ expresa:

En principio, quien afirmaba en su beneficio la existencia de un derecho o de un hecho, era el que estaba obligado a presentar las pruebas. Por tanto el demandante debía siempre justificar su pretensión, pues de no ser así, quedaba absuelto el demandado. Por su parte, el demandado no tenía que hacer prueba directa, su papel se limitaba a combatir las pruebas presentadas por el demandante; pero si oponía alguna excepción a la demanda, debía, en cambio, probar los hechos sobre los cuales se apoyaba ese modo de defensa, de tal manera que en cuanto a la excepción, hacía el papel de un demandante.

Dicho tratadista ¹⁶ menciona que, los modos de prueba consistían en: a) Escritos (*instrumenta*), tales como el escrito que comprobaba una estipulación, el *arcarium nomen*; b) testigos (*testes*), se apreciaban estos no en el número, sino según el valor de los testimonios; c) juramento (*iusjurandum in iudicio*), el juez podía adherirse de oficio a una de las partes; ese juramento aclaraba la cuestión, pero no le obliga a observarla.

Ahora bien, con el afán de no ahondar en estos antecedentes, bastaría con precisar que, por lo que hace a los medios probatorios en el sistema de las *legis actiones*, los testigos eran el medio de prueba principal debido a la oralidad del proceso; así este medio pasa al sistema formulario, además tenemos el juramento de las partes, los documentos (*scripta, tabulae, instrumenta*, muy utilizados en Oriente), la confesión, la fama pública, la presunción, la inspección ocular y los dictámenes de peritos.

El maestro Bravo González señala que, el “juez era libre para apreciar las pruebas, sin que se debiera precisar legalmente el valor de tal o cual medio de prueba”.¹⁷

Teniendo el juez conocimiento del asunto, procedía a dictar sentencia, la cual debía ser congruente con los términos de la “fórmula”, absolviendo o condenando según se haya demostrado en la prueba el supuesto del cual el magistrado hacía depender el supuesto de la sentencia. Así, una vez dictada la resolución las partes tenían la obligación de acatarla.

¹⁵ Cfr. *Ibidem*, p. 640.

¹⁶ *Idem*.

¹⁷ BRAVO GONZÁLEZ, Agustín: *Op. cit.*, p. 169.

c) Sistema extraordinario.

Este sistema se caracteriza por ser monofásico, es decir la persona que conocía de la acción era la misma que conocía de todo el proceso y dictaba sentencia; las partes se sujetaban a la autoridad del juez, produciéndose un cambio, que marco la transición del Derecho Privado al Público; el procedimiento era escrito; se admitía la contrademanda; la condena no era necesariamente pecuniaria; además es en este sistema que aparece la apelación como recurso.

Por lo que hace al procedimiento probatorio, la romanista Marta Morineau¹⁸ apunta que, se ofrecían, desahogaban y valoraban pruebas; entre las más importantes podemos mencionar: testimoniales, documentales y periciales.

En este sistema, surge la necesidad de dar al juez los instrumentos para decidir en todo caso del mejor modo, según la ley y la equidad. A esta categoría de prescripciones jurídicas, dirigidas a delimitar el arbitrio del órgano juzgador, pertenecen las disposiciones sobre la prueba.

La valoración de las pruebas, de libre se convirtió en vinculada, de manera que determinados medios de prueba fueron considerados como mejores que otros. Además fueron fijados los temas de prueba considerados sin más como demostrados, y se determinó en general quién debía aducir las pruebas de las afirmaciones hechas en juicio. Este fenómeno se ha definido como el nacimiento de la prueba legal en sentido amplio.

El maestro Micheli Gian¹⁹ establece que, a diferencia del antiguo proceso, la valoración de las pruebas asume mayor importancia, surgiendo la necesidad de dar a esa valoración una disciplina legislativa precisa, vinculando eventualmente al juez a considerar como probados hechos dudosos o a admitir determinados medios de prueba. Se puede entonces hablar de una prueba legal, en cuanto la ley establecía su eficacia, en el sentido de fijar la existencia o inexistencia de un hecho controvertido, indiferentemente de la apreciación del juez. De esta manera, las reglas sobre la prueba legal concurren, ya en el derecho romano, al fijar el fundamento de hecho de la decisión del juez, excluyendo su libre apreciación.

¹⁸ MORINEAU IDUARTE, Marta et. al.: Op. cit., p. 72.

¹⁹ MICHELI, Gian Antoni: Op. cit., p. 23.

En este orden de ideas, la estructura misma de los procesos postclásico y justiniano favoreció indudablemente el principio, conforme al cual quien afirma, y no quien niega la afirmación contraria, ha de aducir la prueba de los hechos puestos como base de la propia demanda. Así, el proceso, movido por el impulso de una parte, se desenvolvía a través de las contrapuestas afirmaciones del actor y del demandado, los cuales se refieren recíprocamente a ecos idóneos para fundar sus respectivas pretensiones.

Bien, dejemos Roma, y entremos al análisis del Derecho del Trabajo en la Edad Media.

2. EDAD MEDIA.

Por lo que hace a la Edad Media, hemos considerado conveniente determinar aquéllas condiciones socio-jurídicas, que fueron sentando las bases para el surgimiento de ordenamientos que tutelarán y reivindicarán a las clases más débiles en sus derechos.

De esta forma, el historiador E. Ciccoti en su obra titulada *El Ocaso de la Esclavitud en el Mundo Antiguo* opina que “la economía fundada sobre el trabajo del esclavo, grandeza del mundo antiguo, lo condujo insensiblemente a su desmoronamiento.”²⁰

El sociólogo Max Weber²¹ en su publicación titulada *La Decadencia de la Cultura Antigua* refiere:

“El sistema de trabajo por medio del esclavo devoraba tantos hombres como carbón nuestros altos homos”. “Dependía por tanto del acarreo normal de los hombres al mercado de esclavos, y debía cesar en cuanto el ‘carbón’ se extinguió o resultó inutilizable”.

Ahora bien, para el estudio del derecho del trabajo en la Edad Media, algunos tratadistas suelen dividir este periodo histórico en tres etapas, a saber

²⁰ Cit. pos. PONCE, Anibal en: op. cit., p. 81.

²¹ Cit. pos. Idem.

- a) Etapa de las invasiones;
- b) Etapa del Feudalismo;
- c) Etapa del Municipio.

2.1. Etapa de las Invasiones.

A partir del siglo V, cuando cayó la ciudad de Roma en poder de los bárbaros, se inicia la decadencia del Imperio Romano de Occidente y queda como única sede, de la población romana, la Ciudad de Constantinopla.

La presión tan violenta por parte de algunos pueblos bárbaros como los hunos y avaros obliga a los germánicos, ostrogodos, visigodos, gépidos, suevos, longobardos, vándalos, francos y borgoñones a abandonar las tierras que ocupaban y a forzar el límite del Imperio Romano. Así, la caída gradual de la influencia política de Roma en el Occidente implicó su gradual empobrecimiento.

La lucha constante, la incivilización, a decir del maestro Rubén Delgado Moya,²² no podían tener fruto. Un pueblo que no siente inquietudes socializantes, de beneficio general, es un pueblo bárbaro, y eso eran los invasores. Por lo que, en esta etapa de la historia no hay derecho del trabajo.

2.2. Etapa del Feudalismo.

En el momento en que empiezan a cesar las invasiones de los bárbaros aparece el Feudalismo, el cual fue un régimen económico que empezó a fundarse ya no sobre el trabajo del esclavo y del colono, sino del siervo y del villano. Aunque desde el punto de vista de los explotados no había variado mucho la miseria, algunas diferencias se insinuaban.

Dueño de la tierra, forma fundamental de la riqueza, el señor feudal era también dueño de los instrumentos más esenciales de la producción, especialmente los molinos; además era amo absoluto de su feudo, en el que ni la voluntad del rey podía sobrepasarlo, era el único que aplicaba la justicia, la que casi siempre se traducía en injusticia, y las arbitrariedades que constantemente cometía, no tenían más límite que su propia conciencia, que sin lugar a dudas resultaba ser despiadada.

En esta etapa de la Humanidad no se podía hablar de la libertad del hombre, pues absolutamente todo se encontraba en manos del señor feudal; motivo por el cual

²² DELGADO Moya, Rubén: Op. cit., p. 18.

en esta fase, la que resulta ser una de las más infaustas de la Historia, tampoco es posible hablar del derecho del trabajo.

2.3. Etapa del Municipio.

Al fracasar el feudalismo, como sistema de protección general, aparece una nueva fase en el Medioevo, a la cual se le conoce con el nombre del 'Municipio'. Durante el desenvolvimiento de este periodo se llegan a vislumbrar algunas tendencias hacia el control de la legalidad, pero, como opina el jurista Delgado Moya, "desafortunadamente el mencionado control, por lo general, sólo abarca la libertad de tránsito, que en nada o muy poco beneficia al derecho del trabajo."²³

2.4. Sistema Corporativo y Gremios.

Es en Alemania en donde van a surgir asociaciones de defensa y asistencia. Las comidas en común con participación de los pobres, propias de una fraternidad, la asistencia mutua en caso de enfermedades, la solidaridad en caso de agresiones, son sus normas típicas. Es importante señalar que estas organizaciones, si bien es cierto surgieron en regiones germanas, también lograron extenderse en otros países europeos tales como: Dinamarca e Inglaterra. Se ha encontrado que los estatutos más antiguos datan del siglo XI.

A través de las corporaciones es que se establecen medidas de protección para trabajadores, además de la necesaria preparación técnica.

Pese al gran desarrollo que fueron alcanzando las Corporaciones, con el transcurso del tiempo, su carácter familiar fue perdiéndose, debido a los privilegios que unos cuantos fueron adquiriendo dentro de las mismas, los gremios, inevitablemente, se convirtieron en organizaciones cerradas y hostiles.

Con la extinción del régimen Corporativo y de los gremios, y en atención a la gran industria que comenzaba a emerger, surge la necesidad de unión entre los trabajadores, para lo cual llegan a constituir una nueva forma de asociación profesional, con una mayor consolidación que todas las anteriores: El Sindicato.

²³ Ibidem. p 19.

2.5. Rasgos Sobresalientes En Torno al Proceso Probatorio Germánico.

En cuanto al Derecho Procesal Germánico, éste va a retomar en su mayoría los lineamientos que fueron trazados por el Derecho Romano, por lo que únicamente haremos referencia a algunos aspectos de relevancia.

Bajo este contexto, al juez, se le atribuye una función más delicada: él decide quién debe aportar la prueba en el caso concreto, a base de los elementos aducidos por las partes, a su conducta, a la situación de hecho, etc. Así, se delinearán reglas consuetudinarias, relativas a la distribución del deber de aducir las pruebas, teniendo siempre en cuenta la posición en que las mismas partes se encuentran con respecto de ellas. Las hipótesis en las cuales es quien acusa el que debe de aportar la prueba, son en número menor y conciernen en general a hechos de los cuales el actor tiene necesariamente mejor conocimiento.

Es la actividad de las partes la que tiende a resolver la controversia, mientras el juez lleva a cabo su función de valoración sobre las pruebas, de ahí que el procesalista Gian Micheli²⁴ manifieste:

El momento probatorio se desplaza entonces a la fase que precede el pronunciamiento de la sentencia de prueba, mientras la actividad de la parte, dirigida a cumplir la condición contenida en aquélla, desarrolla una función no ya probatoria, sino más bien: a) decisoria, cuando siga a ella una sentencia del juez, cuyo contenido esta determinado por la prueba aducida; b) o bien de reglamentación del derecho sustancial, cuando el juramento o el juicio de Dios no van seguidos por ninguna decisión del juez.

Es así como correspondía a las partes el conseguir una decisión en favor propio, proporcionando al juez los elementos necesarios para demostrar la credibilidad de sus pretensiones y cumpliendo con las actividades que sirvieran para obtener el reconocimiento del derecho alegado.

Cabe señalar que, con el derecho germánico se comenzó a desarrollar en otros países la tendencia de fijar las reglas sobre la prueba, la carga de la prueba, el establecer quién debía probar, de qué debía probarse y cómo debía probarse.

²⁴ MICHELI, Gian Antonio: Op. cit., p. 28.

3. EDAD MODERNA.

3.1. La Revolución Industrial.

Al proceso de cambios económicos y sociales que se presentaron a mediados del siglo XVIII hasta muy avanzado el siglo XIX, y que después se han prolongado hasta nuestros días se les conoce como Revolución Industrial. Primero en Inglaterra y posteriormente otros países participaron en este cambio.

Es de mencionarse que, durante la Revolución Industrial surgieron una serie de movimientos sociales, tendientes a reivindicar el derecho de los trabajadores, entre los cuales podemos mencionar: el ludismo, el cartismo, el cooperativismo, el sindicalismo y la legislación obrera.

Así las cosas, en Inglaterra, se observa una sucesión casi monótona de estatutos que regulan las condiciones de trabajo a lo largo de los Siglos XVII y XVIII. Estas leyes crean las condiciones para tratar los asuntos de trabajo como una cuestión pública, es decir, como una preocupación del Estado.

Tan impresionante era la explotación de los niños que urgía protegerlos aun de sus propios padres, ya que de acuerdo con el economista Dobb Maurice, en su obra titulada *Estudios Sobre el Desarrollo del Capitalismo*, éstos "ejercían un poder arbitrario y funesto, sin trabas ni control, sobre sus jóvenes y tiernos vástagos".

Los profesores John Grimald y Rollin H. Simonds²⁵ advierten:

Un objetivo especial de los intentos caritativos filantrópicos en los siglos XVII y XVIII consistía y encontrar casas en las cuales los niños, incluso los menores de cinco años, pudieran ser entrenados como aprendices para su posterior empleo con los patrones. Los excesos inherentes a este sistema "de aprendizaje", dieron su primer impulso a nuevos propósitos en la legislación laboral, que rápidamente se desarrollaron a lo largo del siglo XIX; motivo por el cual, patrones y trabajadores resultaron afectados. La principal consecuencia de aquellas medidas que se iban adoptando fue la necesidad de controlar los riesgos de trabajo. Se inicia un movimiento orientado a determinar las causas de las lesiones, para llevar a cabo su

²⁵ GRIMALD. John V. y Simonds, Rollin H: Seguridad Industrial, su Administración. Ed. Representaciones y Servicios de Ingeniería, México, 1978, p. 32.

eliminación. No se olvidó la ideas de que los efectos fiscales de las indemnizaciones contribuirían a despertar el interés en la seguridad.

De esta manera, el desarrollo del vapor como fuente de energía, y su aplicación a la manufactura (núcleo de la Revolución Industrial), llevo a un aumento en el empleo de los niños en las ciudades, diferente del sistema de aprendizaje. Pronto se planteó la cuestión de la regulación y protección del trabajo infantil en las fábricas textiles de Inglaterra. Y es en 1784, en las fábricas de hilados de algodón cercanas a Manchester, cuando se comienza a desarrollar la primera acción en pro de la seguridad por parte del gobierno. Esto acarrea la atención de un público influyente en la explotación de los niños, quienes trabajaban en condiciones sumamente peligrosas y poco sanitarias, que eran las habituales en las fábricas de aquellos tiempos.

En 1802 se aprobó una ley para limitar el número de niños que podía emplear una fábrica; se reglamentó la duración de su jornada y se prohibió su empleo en trabajos nocturnos.

Probablemente por las restricciones que imponían las leyes en relación con los niños, muchos patrones ingleses comenzaron a contratar mujeres para que operaran en las máquinas que eran movidas por el vapor.

De acuerdo con el economista Dobb Maurice, el Congreso General del Trabajo, reunido en Baltimore (16 de agosto de 1866) declaró que: "La primera y gran necesidad del presente, para librar de la esclavitud capitalista al trabajo de esta tierra, es la promulgación de una ley con arreglo a la cual ocho horas sean la jornada laboral normal en los estados de la Unión Norteamericana. Estamos decididos a emplear toda nuestra fuerza hasta alcanzar este glorioso resultado "

Ahora bien, pese a que en Inglaterra encontramos importantes aportaciones al Derecho del Trabajo, éstas fueron principalmente en el aspecto sustantivo, motivo por el cual no haremos referencia al aspecto adjetivo, y tan sólo nos enfocaremos, en un siguiente apartado, de manera muy breve a los Rasgos Probatorios del Derecho Francés.

3.2. La Revolución Francesa.

Antes y después de la Revolución Francesa, el trabajo adquiere la fuerza con la que ahora cuenta.

Con la Revolución de 1789 aparece una nueva concepción de las relaciones entre el individuo y la sociedad. La desestructuración de la supresión de las corporaciones, el laicismo, la hostilidad, coloca al individuo cara a cara con el Estado.

La Declaración Francesa (1789) eleva la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

El laboralista José Dávalos refiere lo siguiente.²⁶

Esta corriente, esencialmente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio, el papel de Estado policía.

El nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos de vital importancia: a) *Ley Chapellier*, b) *El Código Penal*, y c) *El Código Civil*; los cuales tuvieron gran influencia en la legislación americana.

La *Ley Chapellier* (17 de junio de 1791) fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores prohibiendo el derecho a formar coaliciones y asociaciones profesionales.

Por lo que hace al *Código Penal*, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento por parte de los trabajadores, calificando sus protestas como atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

Finalmente, el *Código Civil*, no hacía más que regular la contratación de los trabajadores bajo las normas del contrato de arrendamiento, estableciendo disposiciones inhumanas y arbitrarias.

3.2.1. Rasgos Sobresalientes En Torno al Proceso Probatorio Francés.

En Francia mediante las *positiones*, actor y demandado tenían la carga, no sólo de afirmar las respectivas razones, sino, como lo señala el tratadista Gian Micheli, "de articular los hechos necesarios y suficientes para hacer acoger la demanda formulada;

²⁶ DAVALOS, José: Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, 7ª ed., México, 1997, p. 17.

en otro caso, las partes habrían debido probar todo el fundamento de hecho de sus respectivas *intenciones*".²⁷

De acuerdo con el antiguo derecho francés, si en el encuentro, ninguna de las partes probaba las respectivas afirmaciones, el demandado era también absuelto, puesto que él sufría la carga de la prueba únicamente cuando el actor hubiera probado ya la propia demanda.

Es importante señalar que en el derecho francés la carga de la prueba se reduce al interés (bilateral) en la prueba y la afirmación, de tal manera que debía recurrirse a la valoración legal de las pruebas respectivamente aducidas por una u otra parte.

Conforme a la tradición, el criterio de distribución de la carga de la prueba se vinculaba exclusivamente al principio de igualdad de las partes en juicio, de tal manera que quien formulaba una pretensión la debía probar.

Así, el Código Napoleón, no sólo insistió sobre la calidad material de los hechos sino también sobre la posición procesal de aquellos que los aducían.^(*)

4. EDAD CONTEMPORANEA.

Sin lugar a dudas, el Derecho del Trabajo evolucionó en forma trascendente durante el periodo en que tuvieron verificativo las dos grandes guerras mundiales, habiendo sido escenificada la primera en los años de 1914 a 1918 y la segunda de 1939 a 1945, ya que este tipo de sucesos implica el ideal de mejorar las condiciones de vida en una sociedad determinada.

4.1. Primera Guerra Mundial.

La transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX se inició entre los años de 1914 y 1918. Gustavo Radbruch hizo algunas reflexiones sobre los efectos de la guerra en la economía alemana y su influencia en las

²⁷ MICHELI, Gian Antonio: *Op. cit.* p. 46.

^(*)Al tener gran éxito el Código Napoleón (1804), este fue adoptado en una gran diversidad de legislaciones, tales como en el Código del Ducado de Luca, Código Civil Albertino, la Constitución Gregoriana, ésta última, retomando considerablemente disposiciones del Código en mención estableció en uno de sus artículos que: "quien reclama un derecho o alega un hecho, ya sea en apoyo de su derecho, ya sea para impugnar el derecho ajeno, debe probar la existencia de su derecho o del hecho alegado".

instituciones de derecho: "los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos, que ya no eran derecho público integraron lo que se denominó "el derecho social del porvenir"²⁸

La Primera Guerra Mundial, trajo como consecuencia la expedición de cuatro documentos que establecieron derechos en favor de la clase obrera:

1. La Constitución Político-Social de México. (5-febrero-1917)
 2. La Constitución comunista de la U.R.S.S. (1918)
 3. La Constitución Socialista de Weimar. (11-Agosto-1919)
 4. El Tratado de Versalles. (28-junio-1919)
- * (Surge la Organización Internacional del Trabajo).

4.2. Segunda Guerra Mundial.

La Segunda Guerra Mundial, al igual que en la Primera, dio lugar a la expedición de una serie de documentos, que llegaron a tener gran trascendencia en la formación del nuevo derecho social:

- a) Declaración de Filadelfia de 1944.
- b) La Carta de las Naciones Unidas del 26 de junio de 1945.
- c) La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 10 de diciembre de 1948.

ANTECEDENTES NACIONALES.

1. ETAPA PRECOLONIAL.

Por lo que hace a los antecedentes del Derecho del Trabajo, durante la época precolonial, no ahondaremos mucho al respecto, pues éste no surgió aquí de una manera científica, sino tan sólo es posible advertir la forma en que se va poniendo de manifiesto la división de clases sociales, y por ende la explotación del hombre por el hombre.

²⁸ CUEVA, Mario de la: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, 13ª ed, México, 1993, p. 20.

El profesor Rubén Delgado Moya²⁹ apunta que, en el pueblo azteca sucedió lo mismo que ocurrió en todas las tribus de en la antigüedad, tales como el pueblo griego y el romano, pues el hombre era estimado en la tribu en relación directa al valor que para la misma representa su fuerza de trabajo.

Cabe mencionar que, en la antigua Tenochtitlán el trato que se daba a los esclavos era más humano que en el pueblo romano ya que en este último, la fuerza de trabajo se vendía con todo y aquél que la producía, es decir, que al hombre se le negaba su calidad humana, en tanto que en el derecho azteca no.

Las causas por las cuales se podía adquirir la condición de esclavo eran: robo, traición, deudas, ociosidad, entre otras.

La sociedad azteca se encontraba dividida en varias clases, mismas que en conjunto aportaban la fuerza de trabajo necesaria para alcanzar los objetivos que se había propuesto. Dichas clases, que en un principio eran múltiples, llegan a reducirse para conformar dos grandes grupos: la de los nobles y la de los macehuales. La casta de los primeros mencionados era la que disponía de la dirección del trabajo y la segunda, quien la ejecutaba.

2. ETAPA COLONIAL.

Durante la época colonial llegaron a sobresalir ordenamientos jurídicos tales como las famosas "Leyes de Indias", por virtud de las cuales se buscaba proteger a los aborígenes americanos.

2.1. Las Leyes de Indias.

Para atender a las necesidades de la Colonia, los reyes dictaban leyes que estimaban convenientes por conducto del Consejo de Indias; pero esa legislación llegó a ser muy compleja porque se refería a diversos asuntos (de la Iglesia, de la Justicia, de la población, del Ejército, del territorio, de los indios, de la hacienda pública, de la seguridad de los mismos).

²⁹ DELGADO MOYA, Rubén: Op. cit., p. 37.

Entonces fue necesario formar "recopilaciones" de esas leyes para ordenarlas; la más antigua se hizo en México en 1534 por el oidor Vasco de Puga. A esta colección siguieron otras; pero como ninguna era completa, Felipe II ordenó que se hiciera una "recopilación general", que se promulgó en 1681 con el nombre de "Recopilación de Leyes de los Reinos de Indias".

En todo lo que no estaba previsto por estas Leyes, la Colonia se regía por las leyes españolas y por otras especialmente dictadas para la Nueva España, como las Ordenanzas de Minería, los Autos de la Real Audiencia, etc.

Por su parte, el historiador Angel Miranda Basurto opina que "Las Leyes de Indias eran humanitarias, casi todas tendían a la protección de los indios, aunque casi nunca se cumplían porque las autoridades en su mayor parte se confabulaban con los encomenderos para explotar a los indígenas".³⁰

En las Leyes de Indias, encontramos disposiciones sumamente avanzadas, tal vez de las más avanzadas en todo el mundo. Lo anterior estribo en que a los trabajadores había que tenerles determinado cuidado:

- a) La jornada de trabajo no podía ser ilimitada, ello con la finalidad de cuidar la salud y vida de los trabajadores.
- b) No se permitía que los muchachos menores de 18 años cargaran cosas pesadas, con la finalidad de evitar que su crecimiento se pudiera ver afectado.
- c) Se prohibía que a los oriundos de tierras frías los llevaran a los lugares calientes a trabajar o viceversa porque se alteraba su medio de vida y estaban sujetos a enfermedades.
- d) Estaba previsto que, si un trabajador sufría un accidente se le debía pagar su salario completo hasta que quedara bien; si por el contrario llegaba a sufrir una enfermedad, se le pagaba la mitad de su salario hasta por 30 días.
- e) Los patrones deberían tener un médico para determinar una actividad y atendiera a los trabajadores cuando estos desempeñaban sus labores.
- f) Los trabajadores, si así lo solicitaban, podían atenderse en cualquier hospital.

³⁰ MIRANDA BASURTO, Angel: La Evolución de México. Ed. Herrero, México, 1971, p 231.

2.2 Crítica a las Leyes de Indias.

No obstante que, las Leyes de Indias, resultaron ser una compilación sumamente avanzada, nunca fueron aplicadas en la práctica.

Todas estas disposiciones fueron muy “hermosas” y “adelantadas”, pero hagámonos la siguiente interrogante: ¿realmente se aplicaron en las Colonias?. La respuesta es muy sencilla: No. Luego entonces, fueron muy bonitas en letra; cabe señalar que dentro de la doctrina existen autores que no se encargan de considerar esta situación sino dicen “Todas estas disposiciones de las Leyes de Indias, se pierden en México, en el momento de la Independencia, en el momento del México independiente” sin embargo esto no es cierto, pues si se conservaron, pero volveríamos a lo mismo: se conservaron sólo en letra. Por tanto, estamos en presencia de ANTECEDENTES PRECIOSOS QUE NUNCA SE APLICARON.

Algunos tratadistas, como el maestro Rubén Delgado Moya,³¹ han llegado a considerar que las Leyes de Indias fueron:

La hipocresía andrajosa de la maldad; demagogia de un relámpago de autoridad producido por un choque deslumbrador de utopías, que iluminó durante trescientos años un saqueo desmedido de nuestras riquezas naturales y produjo, como consecuencia inevitable, el alcoholismo consuetudinario en la raza mexicana. Esas leyes de mejor aplicabilidad a dementes e incapaces (seres humanos como lo eran nuestros antepasados), ni protegieron al indio ni lo enseñaron a trabajar o siquiera, a que se supiera valer a sí mismo. Y, sin embargo el conquistador, a cambio de la supuesta benignidad que para algunos autores contenían las Leyes de Indias, nos sustrajo toda la plata que llegó a circular en el mundo, para mencionar nada más uno de los tantos bienes materiales que nos robó, independientemente de todos los males que nos trajo y nos causó.

El Derecho del Trabajo, en esta época, en ciertos y numerosos casos fue tan sólo una utopía, por virtud de implantación de dos sistemas: el de los trabajos forzosos el de la encomienda.

Ahora bien, con motivo de la desaparición de los gremios y por virtud de la expedición de algunas Ordenanzas, que en los siglos XVIII ya ponían de manifiesto la

³¹ DELGADO MOYA, Rubén: Op. cit., pp. 42s.

libertad de trabajo, se pretendió dar cierto impulso a la fuerza laboral que no pudo surgir como un derecho del trabajo, propiamente dicho, ni entre el pueblo azteca, ni en la Colonia ni en el México Independiente, a consecuencia de las Leyes de Indias, en torno a las cuales prevaleció el famoso lema: "Obsérvese pero no se cumpla".

3. ETAPA INDEPENDIENTE.

En sus primeros años de vida independiente, la Nación Mexicana seguía rigiéndose por las leyes implantadas por las Colonia Española, hasta que fueron gradualmente sustituidas por las leyes y códigos nacionales.

En este orden de ideas, a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos en su obra 'Los Sentimientos de la Nación', el profesor Mario de la Cueva³² establece que:

El siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, la Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que también sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante.

Dada la naturaleza de la presente tesis, de una manera breve se hará referencia a algunos ordenamientos tendientes a la protección de los trabajadores mexicanos, los cuales al no haber alcanzado los objetivos que se fijaron, no pueden ser considerados como el punto de inicio del Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo.

3.1. Constitución de 1824.

Algunos juristas, como el laboralista José Dávalos han considerado que la Constitución de 1824 es "la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación Mexicana".³³

La Independencia Política en nada mejoró las condiciones de los trabajadores y campesinos, pues la Constitución dejó pasar por alto el problema más importante que aquejaba a la Nación: el problema social. En la República Mexicana tanto los

³² CUEVA, Mario de la: Op. cit., p. 40.

³³ DAVALOS, José: Op. cit., p. 56.

tribunales por comisión como de fuero, se suprimieron por mandatos de ésta Constitución y de las Leyes Constitucionales de 1836; subsistiendo únicamente los tribunales especiales para el fuero eclesiástico y militar. En consecuencia fueron suprimidos los tribunales especiales de Comercio, Cuentas, Minería, etc. La Ley Juárez de 1855, declaró expresamente la supresión de los tribunales especiales con excepción de los eclesiásticos y militares.

3.2 Constitución de 1857.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar la nacionalidad y conquistar su independencia, libertad y justicia, tenía como objetivo inmediato, vencer a la dictadura de Santa Anna, con el fin de obtener el reconocimiento de los Derechos Fundamentales del Hombre; por esta razón, dicha Revolución ha sido considerada como el triunfo del pensamiento liberal e individualista de la época.

Una vez que se puso fin a la dictadura de Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-1857, dando como resultado, el surgimiento de uno de los ordenamientos jurídicos más importantes del momento: la Constitución de 1857, en donde se contemplaron, entre otras, disposiciones en materia de trabajo. Sin embargo, dentro de una serie de ideales individualistas que defendían la propiedad privada y la economía liberal, era imposible el reconocimiento del Derecho del Trabajo por el Constituyente. En su artículo 13 prohibió toda clase de tribunales especiales con excepción de los tribunales del fuero militar.

3.3 Legislación de Maximiliano de Habsburgo

Al respecto el profesor José Dávalos³⁴ refiere que, el archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó tener un espíritu más liberal, en contradicción con el grupo de hombres que lo habían elegido como emperador. Así, Maximiliano elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, buscando proteger a los campesinos y obreros: el 10 de abril de 1865 suscribió el 'Estatuto Provisional del Imperio' y en sus artículos 69 y 70 prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores deberían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del

³⁴ Ibidem. p. 57.

mismo año, expidió la 'Ley del Trabajo del Imperio' en donde, entre otros puntos, se establece el Derecho de Educación y el Derecho Habitacional, estipulándose además toda una normatividad para tutelar el derecho de obreros y campesinos relativas a salario, jornada de trabajo y, en general, a prestación de servicios.

No obstante lo anterior, durante este período en la historia de nuestro país, las disposiciones positivas que establecieron quedaron tan sólo como buenas intenciones, sin mayores consecuencias.

3.4 El Código Civil de 1870.

El Código Civil de 1870, al igual que las anteriores disposiciones trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no podía ser equiparable al arrendamiento, ya que el hombre no es igual a una cosa. A pesar de ello la situación de los trabajadores no mejoraba.

4. ETAPA REVOLUCIONARIA.

4.1. Antecedentes Legislativos Revolucionarios.

Durante el año de 1906 se suscitaron una serie de acontecimientos importantes en la formación del Derecho del Trabajo, tales como la huelga de los mineros en Cananea y la huelga de los trabajadores de la industria textil en Puebla; asimismo se publica el manifiesto y programa del Partido Liberal que presidió Ricardo Flores Magón. Además de estos acontecimientos importantes, también surgieron una serie de leyes tendientes a proteger los derechos de los trabajadores y a la creación de las Juntas de Conciliación Arbitraje; por ello señalaremos algunas de las leyes que constituyen el antecedente revolucionario de dichos órganos, ante los cuales se ventilaría el proceso ordinario laboral, así como aquéllas que de alguna manera sentaron los principios sociales del artículo 123. (*)

(*) Apuntes tomados en el Seminario de Seguridad Social impartido por el profesor Sergio Tenopala. Período 97-II. ENEP Acatlán.

4.1.1 Leyes de los Estados de 1904 a 1917.

A) LEY DE VICENTE VILLADA (1904).

Concretamente en México vamos a tener que, la primera disposición que se encarga de proteger a los trabajadores cambiando la teoría de la culpa por la **Teoría del Riesgo**, creada dentro de modificaciones al Código Civil, es la **Ley de José Vicente Villada** en 1904, la cual es una disposición promulgada en el Estado de México.

Antes de esta Ley, no existía disposición dentro del Derecho Positivo Mexicano que protegiera a los trabajadores. Aquí ya encontramos algo de lo que estipulaba la **Ley Francesa de Accidentes de 1898**, y por tanto un antecedente de la **Previsión Social**.

En la Ley de Vicente Villada, se contemplaron prestaciones tales como:

1. Se establecen indemnizaciones para el trabajador que enfermara.
2. En caso de sufrir un accidente, el trabajador tenía derecho a asistencia médica.
3. Si el trabajador llegara a fallecer, el patrón tenía la obligación de pagar los gastos de entierro.
4. Además se daba una indemnización a los familiares del trabajador equivalente hasta quince días del salario, lo cual antes no existía.
5. Hay una responsabilidad patronal indiscutible, por el simple hecho de que el trabajador se encuentra prestando su servicio.

B) LEY DE BERNARDO REYES (1906).

En 1906, en Nuevo León, Bernardo Reyes, ratifica la teoría que se manejó en la Ley de Vicente Villada.

La principal característica de esta Ley es la siguiente:

***Las indemnizaciones son más altas**, pues en caso de muerte del trabajador a sus familiares se les pagaban de diez meses a dos años del salario que percibía éste.

C) LEY DE NICOLAS FLORES (1914).

En esta Ley Hidalguense, como en las anteriores, encontramos disposiciones tendientes a la **protección de los trabajadores**, así como a acentuar la responsabilidad patronal en caso de riesgos de trabajo.

D) LEY DE CANDIDO AGUILAR (1914)

La Ley de Candido Águilar expedida, en el puerto de Veracruz, el 19 de octubre de 1914, **obligó a los patrones a cubrir la asistencia médica** y a proporcionar alimentación a los obreros enfermos, así como a pagarles el salario que recibían cuando fueran víctimas de un accidente; establece la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, la organización de la justicia obrera y la organización de los tribunales del trabajo denominados: **Juntas de Administración Civil**, encargadas de oír las quejas de patronos y obreros y dirimir las controversias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de los gremios y de las sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno.

E) DECRETO DE ADICIONES Y REFORMAS DEL PLAN DE GUADALUPE (12 DE DICIEMBRE DE 1914).

Venustiano Carranza, a través de este decreto, ofrece entre otras cosas, una legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.

F) LEY DE VENUSTIANO CARRANZA. (1915)

En 1915 se le presentó a Venustiano Carranza un Proyecto de Ley de Accidentes, que reconoció como principio de justicia: la responsabilidad patronal en los daños o accidentes de trabajo. Además expidió la " Ley Reguladora del Contrato de Trabajo" que obligaba a los patrones a mantener la **higiene y salubridad** en las fábricas, talleres, oficinas y maquinas, **prevenir accidentes**, en los lugares de trabajo y pagar **indemnizaciones por riesgos de trabajo**.

G) LEY DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA. (1915).

En Jalisco, en 1915, se promulga por Manuel Aguirre Berlanga, una Ley en donde se vuelven a reiterar la responsabilidad patronal, así como el monto de

indemnizaciones en caso de riesgos; reglamenta la jornada de trabajo por nueve horas; prohíbe el trabajo de menores de nueve años; reglamenta la protección al salario; el trabajo a destajo, además establece la creación de las **Juntas de Conciliación y Arbitraje**.

H) LEY DE AGUSTIN MILLAN (1915)

En el Estado de Veracruz, Agustín Millán promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales.

D) LEY DE SALVADOR ALVARADO (1915)

El 14 de mayo de 1915 se crea la Ley que regula el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje. El 11 de diciembre de 1915 promulgan las leyes llamadas: "Las Cinco Hermanas", entre las cuales se encontraba la "Ley del Trabajo del Estado de Yucatán", que por su contextura fue la primera en la República, estableciendo una **sociedad mutualista obligatoria**, es decir, un seguro social atinente a las pensiones de vejez, a las de viudez y a los accidentes de trabajo; estos últimos a cargo del Estado y los patrones; estableció que el trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; reglamentó el trabajo de mujeres y menores; creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; las cuales se componían, en cada Distrito Industrial, de representantes de trabajadores y patronos y con facultades de normar las relaciones entre éstos, procurar la celebración de convenios industriales y proponer fórmulas de avenencia que podían imponer durante un mes mientras que se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje. El profesor Trueba Urbina expresa que "éste se integraba con un representante de las uniones de trabajadores y otro designado por los patrones y un juez presidente nombrado por las Juntas Pleno, en la ciudad de Mérida. Y si no se ponían de acuerdo las Juntas en dicho nombramiento, la designación la hacía el Ejecutivo del Estado".³⁵

En 1916 en Coahuila, Gustavo Espinoza promulga la Ley de Accidentes Profesionales, la cual se consideraba una disposición fundamental de **Previsión Social**.

J) LEY DE GUSTAVO ESPINOZA (1916)

De esta forma tenemos que, los antecedentes inmediatos a la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se establecieron en:

³⁵ TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed Porrúa. 6ª ed., México, 1982, p. 222.

- * La Ley del Trabajo del general Cándido Aguilar.
- * La Ley del Trabajo del general Salvador Alvarado.

4.2 El Artículo 123 y la Jurisdicción Laboral

Una vez que hemos advertido las condiciones socio-jurídicas que prevalecieron en nuestro país, y por virtud de las cuales comenzó a vislumbrarse la necesidad de establecer un ordenamiento que las regulara, resulta conveniente hacer referencia, de una forma muy breve, al contexto histórico, dentro del cual surgieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos encargados de dirimir las controversias que se susciten entre el capital y el trabajo, lo anterior con la finalidad de facilitar la comprensión del análisis referente al proceso laboral ordinario, concretamente en su etapa probatoria.

Ahora bien, el 14 de septiembre de 1916, convocó Don Venustiano Carranza al pueblo para que eligiera representante, a través de una asamblea constituyente por la que se determinara el contenido futuro de la Constitución.

En opinión del jurista Alberto Trueba Urbina³⁶, el Proyecto Constitucional, desde el punto de vista laboral, resultó ser desalentador para la Asamblea, en virtud de que las reformas sociales que se habían propuesto no lograron quedar debidamente reguladas, ya que, el artículo 27 remitía a la legislación ordinaria para abordar algunos aspectos concernientes a la reforma agraria; en el artículo 52 se adicionó un párrafo en el que se limitó a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, y la fracción X del artículo 73 se concretó a facultar al Poder Legislativo para regular la materia de trabajo.

Por su parte el maestro José Dávalos³⁷ expresa:

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

³⁶ Ibidem., p. 47.

³⁷ DÁVALOS, José: Op. cit., p. 62.

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

En oposición al dictamen se inscribieron 14 oradores.

Así, en el seno del Congreso de Querétaro, al discutirse el proyecto del artículo 5º, tuvo lugar uno de los debates más memorables. Entre otros, los diputados Héctor Victoria, Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto, Luis Fernández Martínez y José Natividad Macías intervinieron, defendiendo la tesis que se encaminaba a consagrar en el texto constitucional las bases del derecho de los trabajadores, en contra de lo que afirmaba entonces la doctrina jurídica imperante en el resto del mundo.

Citando a los profesores José Dávalos, Alberto Trueba Urbina, Juan Francisco Rocha Bandala y Mario de la Cueva, veamos a continuación algunos de los pasajes de este Gran Debate, el cual sin lugar a dudas constituyó un acontecimiento de suma importancia dentro del marco no sólo jurídico, sino también social, económico y político de nuestro país.

El jurista Jorge Carpizo en su obra titulada *"La Constitución Mexicana de 1917"* refiere que, el diputado Fernando Lizardi, abogado especializado en derecho constitucional, y director de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, afirmaba: "consignar en el artículo 5º que, la jornada máxima de trabajo obligatorio habría de ser de ocho horas, le quedaba al artículo 'exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo'".³⁸

De donde se desprende que, en opinión del diputado Fernando Lizardi, en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.

El laboralista José Dávalos³⁹, advierte que, posteriormente el diputado obrero yucateco, Héctor Victoria de manera contraria al anterior diputado, consideró:

"...el artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia del trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc."

³⁸ Cit. pos. Ibidem., p. 63.

³⁹ Ibidem., p. 64

El maestro Alberto Trueba Urbina⁴⁰, apunta que, en otra parte del discurso de ese diputado yucateco, que es necesario destacar por la claridad de su pensamiento, se dice:

"Si tomamos como punto de partida los deseos de la diputación yucateca; si aceptamos desde luego -cómo tendrá que ser- el establecimiento de los tribunales del fuero militar, necesariamente tendremos que establecer el principio, también, de que los Estados tendrán la facultad de legislar en materia de trabajo y de establecer los Tribunales de Arbitraje y Conciliación".

En un párrafo de su discurso, a decir del tratadista José Dávalos⁴¹, el constituyente Héctor Victoria relató la difícil situación de los trabajadores y concluyó con las famosas palabras que habría de establecer la idea fundamental del Artículo 123; la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo:

"Cuando hace días en esta tribuna, un diputado obrero, con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados, dijo que en el Proyecto de constitución el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un problema de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios: ¡allá, a lo lejos! "

El multirreferido maestro José Dávalos⁴² menciona que, Heriberto Jara, diputado veracruzano, también se manifestó a favor de que, los derechos de los trabajadores fueran incluidos en la Constitución:

"Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de jornada máxima de ocho horas; pero, ¿qué es lo que ha producido esa tendencia? Nuestra constitución, tan libérrima, tan buena, resultó, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo".

⁴⁰ TRUEBA URBINA, Alberto: Op. cit. p. 224.

⁴¹ DÁVALOS, José: Op. cit., p. 64

⁴² Ibidem p. 63

Dicho autor⁴³ comenta que, otro de los grandes personajes en este debate fue, Alfonso Cravioto, quien pronunció uno de los discursos más importantes al manifestar:

“Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”.

El laboralista Alfonso Álvarez Friscione ^(*) refiere que, por su parte el diputado Fernández Martínez dijo, con palabras apasionadas:

“Los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida, para alimentar a sus hijos; los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una ley y a cristalizar en esa ley los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano”.

El maestro Trueba Urbina⁴⁴ señala que, el diputado José Natividad Macías, advirtió la necesidad de que en la Constitución se designará un título especial además hacia alusión a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el siguiente sentido:

“He oído, en las diversas iniciativas que se han presentado a la Cámara el problema obrero, hablar de Juntas de Conciliación y Arbitraje, he oído hablar de Tribunales de Arbitraje, he oído hablar de arbitradores, quieren meterse en el artículo 13. La verdad, señores sin de ánimo de ofender a nadie, todo es perfectamente absurdo si no se deciden cuáles han de ser las funciones que han de desempeñar esas Juntas, porque debo decir a ustedes si esas Juntas se establecieran con la buena intención que tienen sus autores y no se llegase a comprender perfectamente bien el punto serían unos verdaderos tribunales, más corrompidos y más dañosos para los trabajadores, que los tribunales que ha habido en México...”

⁴³ Ibidem, p. 65

^(*) ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso: Análisis de la Legislación Laboral Mexicana (Tesis de Maestría) UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1996, p.11.

⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto: Op. cit., p. 224.

El maestro Alberto Trueba Urbina⁴⁵ establece que en dicho discurso, el diputado Macías se manifiesta en contra de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pudieran ser contemplados como tribunales, pues ello sería en contra de los intereses de la clase obrera y además agrega que no son tribunales burgueses, sino órganos sociales:

“...para que esta Juntas de Conciliación sean efectivas, que no sean tribunales, porque los tribunales, conforme a las leyes, y eso puede decirlo a ustedes cualquiera de los abogados que se sientan en esos bancos, que es preciso que para que exista un árbitro, para arbitración (*sic*) propiamente es decir, que sea árbitro arbitrador se necesita forzosamente el consentimiento de las partes y que en caso de que no exista el consentimiento de las dos partes sean obligadas por la ley, que será árbitro de derecho, y si estas Juntas no vienen a solucionar, conforme a todos estos datos que acabo de presentar a vuestra consideración, esos gravísimos problemas, tienen que fallar conforme a la ley, y una vez desechada la ley, se sujetarán a lo pactado, y los jueces no pueden separarse de la ley y fallarán enteramente en contra de los trabajadores.

De esta manera que los Tribunales de Derecho, no las Juntas de Arbitraje, serían esencialmente perjudiciales para el operario, porque nunca buscarían la conciliación de los intereses del trabajo con el capital...”

Finalmente, la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, corrió a cargo de José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y de los Ríos, quienes tomaron como base para la reforma constitucional el proyecto de Macías, el cual fue retomado en su totalidad. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y así, el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

El derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 nuestra Constitución de 1917.

El profesor Trueba Urbina⁴⁶ opina al respecto que:

“Las normas procesales del artículo 123 son originales, pues no tienen antecedentes en preceptos del derecho procesal civil, ni en ningún otro derecho

⁴⁵ *Ibidem*, p. 225.

⁴⁶ TRUEBA URBINA, Alberto: *Op. cit.*, p. 20.

procesal, según se desprende de cuanto se dijo en el Congreso y de la nitidez de sus mismos textos. Puede decirse que el verdadero derecho procesal del trabajo nació en México y para el mundo con el mencionado artículo 123, que esparció su luz social en todos los continentes”.

Ahora bien, el jurista⁴⁷ en cita puntualiza que texto definitivo de las normas procesales inmersas en el artículo 123, quedó concebido de la siguiente manera:

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El Patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

De esta manera tenemos que, la comisión dictaminadora habla de Tribunales de Arbitraje, coincidiendo todos los participantes en que no se debe de hablar de tribunales judiciales; es decir, se descarta la jurisdicción burguesa, surgiendo con ello las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales se han considerado como un “Cuarto Poder Constitucional”.

⁴⁷ Ibidem, p. 23.

4.3 Legislación Federal del Trabajo.

El contexto histórico que permitió el nacimiento del artículo 123 Constitucional, particularmente la fracción XX del apartado “A”, hace vislumbrar los motivos, quizá no claros, para el establecimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Así reza la Constitución en la parte conducente:

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

Por su parte los laboristas Juan Francisco Rocha y José Fernando Franco G.S.⁴⁸, advierten que, los constituyentes de Querétaro, fueron demasiados breves en la exposición y discusión del artículo 123. Lo cual trajo como consecuencia, ciertos problemas de interpretación. En este sentido opinan lo siguiente:

De la interpretación textual de las fracciones XX y XXI del artículo 123, se podría concluir que el arbitraje y la conciliación no estaban prescritos como **obligatorios**, que al negarse el patrón a someterse al arbitraje, podría acudirse a los Tribunales Civiles a dirimir su controversia no obstante la obligación de indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario.

Interpretaciones similares surgieron alrededor de las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional; pues no hay que olvidar que, en las discusiones del artículo 123 nunca se aclaró debidamente, la naturaleza y funciones de las Juntas.

Los legisladores de 1917, conocieron dos iniciativas sobre trabajo, una procedente de la representación Veracruzana y otra, de origen yucateco. El Diputado Victoria (Yucatán), al oír el dictamen sobre el artículo 5º protestó al no haberse incluido a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 13 como Tribunales especiales.

Así, el diputado Macías no consideraba a la Junta de Conciliación y Arbitraje como Tribunales.

⁴⁸ ROCHA BANDALA, Juan Francisco y Franco G.S., José Fernando: La Competencia en Materia Laboral. Ed. Cárdenas, México, 1975, p. 88.

Al referirse a las funciones de las Juntas, el representante Macías, enumeró las siguientes:

- a) Fijar el salario mínimo
- b) Fijar la justa retribución.
- c) Intervenir y resolver los conflictos de huelga.

Terminó manifestando que no podía enumerarlas todas, dejando en consecuencia totalmente incompleta la cuestión de que se ocupaba.

Esta indefinición de la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje durante los debates del artículo 5º y 123 Constitucionales, en el Teatro Iturbide, hizo necesario su examen acucioso en la Jurisprudencia y Doctrinas de 1917 a 1929.

El maestro Mario de la Cueva consideró que:

Durante este periodo de 1917 a 1929, tuvo lugar otro de los episodios brillantes de la Jurisprudencia y Doctrina mexicanas, producto de la búsqueda científica de la naturaleza y funciones de las Junta de Conciliación y Arbitraje. Más lejos estuvo la corte de tener un concepto fijo e uniforme sobre esa naturaleza y funciones, de tal manera que podemos dividir este periodo en dos: el criterio sentado por la Corte de 1917 a 1924 y el que va de esta última fecha a 1929, año en que se reformó el texto constitucional

La Suprema Corte, el 1º de febrero de 1924 consideró que: 'XI. Es de desearse que las Junta de Conciliación y Arbitraje por medio de una reforma constitucional y de una legislación apropiada, lleguen a constituirse en Tribunales Comunes de Jurisdicción limitada y con los recursos legales que en el sentido común indica'.⁴⁹

Por lo que los tratadistas Rocha Bandala y Franco G.S.⁵⁰ consideran lo siguiente:

Hoy día nadie discute la calidad de autoridad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ni su competencia para conocer asuntos laborales y carácter individual y colectivo, con todas las facultades de un verdadero Tribunal.

⁴⁹ CUEVA, Mario de la: Op. cit., p. 52.

⁵⁰ ROCHA BANDALA, Juan Francisco y Franco G.S. José Fernando: Op.cit., p. 156.

La importancia que cobro el incipiente Derecho Laboral en México, causo un sin número de problemas no previstos. Entre ellos, destacaron los relacionados con ciertas ramas de la industria y del comercio, que por trascendencia en la economía y la extensión geográfica que alcanzaron, difícilmente podrian ser resueltos por una Junta Local; de esta necesidad real, nació la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**.

4.4. Nacimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Antes de referirnos al nacimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es conveniente precisar con antelación el contexto histórico dentro del cual surge una de las instituciones que bien podría considerarse como un antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir el *Departamento del Trabajo*.

En México, apunta el tratadista Alberto Trueba Ubina,⁵¹ a raíz de la Revolución de 1910, surge la necesidad de intervenir en los conflictos que se suscitaban entre el capital y el trabajo, para vigilar en el ámbito administrativo que los trabajadores no continuaran siendo victimas de la explotación inhumana. Así, el Presidente Madero, manifestó su preocupación por la suerte de la clase trabajadora a través de la *organización administrativa del trabajo*, la cual se pone de manifiesto con la promulgación de la *Ley de 13 de diciembre de 1911*, que crea por primera vez el *Departamento del Trabajo* dependiente de la Secretaría de Fomento del Gobierno de la Revolución.

El Departamento además de fungir como intermediario en la contratación tenía la tarea de *procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo solicitarán los interesados*, es por ello que se ha considerado como un primer indicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Más tarde, por virtud de la primera Ley de Secretarías y

⁵¹ TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Ed. Porrúa, 2ª ed., México, 1979, p. 581.

Departamentos de Estado, que promulgó el 25 de diciembre de 1917 el Presidente de la República Don Venustiano Carranza, pasa a formar parte de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1931 y el progreso de las relaciones laborales propiciaron que se le otorgará autonomía mediante decreto de 30 de noviembre de 1932 y finalmente en 1940, se crea la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*.

Una vez determinada la forma en que se creó el Departamento del Trabajo, veamos como nace la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje va a surgir debido a necesidades prácticas, pues un gran número de conflictos del trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, ya que trascendían los límites de su jurisdicción.

Así el 28 de abril de 1926, se giró una circular por la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, a los gobernadores de los Estados, exhortándoles a que, cuando existiera un conflicto laboral que afectara a "Ferrocarriles", remitieran el asunto de inmediato al Departamento de Trabajo de esa Secretaría.

Un año después, por circulares del 5 y 18 de marzo, se volvían a dar instrucciones similares a los gobernadores; con la única diferencia de que ahora se trataba de asuntos relacionados con las ramas mineras y textil respectivamente. Con relación a la circular de 5 de marzo, se dijo que el Artículo 27 de la Constitución "**declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera**" de ahí que los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría; y en cuanto a la circular del 18 de marzo, ésta surgió debido a que los trabajadores y empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional, y con objeto de unificar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

En este orden de ideas, los profesores Rocha Bandala y Franco G.S. señalan:

Con base en esas circulares, y pensando en la necesidad de la creación de una Junta Federal de Conciliación y Conciliación y Arbitraje con competencia exclusiva para conocer esos puntos, el Presidente de la República, a la sazón Plutarco Elías Calles,

expidió un decreto de fecha 17 de septiembre de 1927, en que formalizaba la creación de dicho Tribunal y junto a él la Junta Federal de Conciliación.⁵²

Es de mencionar que, si desde las circulares de abril de 1926 y marzo de 1927, se suscitó un gran desconcierto sobre la constitucionalidad de las mismas, con el surgimiento de la Junta Federal, se intensificó más, por lo ya fundado.

De esta manera, en el decreto de 17 de septiembre de 1927, expedido por el Presidente Plutarco Elías Calles, éste procedió sin facultad alguna ya que, fundado en la fracción I del artículo 89 Constitucional, chocaba de frente con el mandato restrictivo del proemio del artículo 123 que sólo permitía dictar leyes en materia del trabajo al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados. La circunstancia de que se denominara “decreto” a la disposición respectiva no modificaba su naturaleza material de Ley. Por lo que el profesor Néstor de Buen comenta: *“la Junta nació pues, con pecado concebida, dada su evidente inconstitucionalidad. No debe extrañar entonces que tenga una vida muy pecadora”*⁵³.

La razón que asistía a los que alegaban la inconstitucionalidad de las medidas tomadas obligó a reformar la fracción X del artículo 73 de la Constitución, acción con la cual se terminó el problema^(*).

Ahora bien, al margen de ese problema, existía otro, quizá más grave. El artículo 123 Constitucional facultaba originalmente al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre trabajo; a consecuencia de ello aparecieron una gran disparidad de disposiciones en cuanto a conceptos y criterios, que desembocaron en una verdadera anarquía, frente a la cual la Suprema Corte de Justicia se veía “impotente”. Ante el caos reinante, el Presidente, Emilio Portes Gil, envió a la Cámara de Senadores una iniciativa para reformar conjuntamente la fracción X del artículo 73 de la Constitución y el párrafo introductorio del Artículo 123 del texto máximo el 26 de julio de 1929.

Las reformas fueron publicadas el 6 de Septiembre de 1929 en el Diario Oficial de la Federación, facultándose de manera exclusiva a las autoridades federales para legislar en materia de trabajo y sobre esa base se regularizó la situación del órgano jurisdiccional.^(*)

⁵² *Ibidem*, p. 157.

⁵³ DE BUEN, Néstor: Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, 2ª ed., México, 1990, p. 171.

(*) La reforma en mención, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación los días 6 de septiembre de 1929 y el 21 de abril de 1933.

(*) A raíz de la reforma, el órgano jurisdiccional quedó constituido en cinco grupos que conocían de los siguientes asuntos respectivamente: a) los que surgieran en zonas federales; b) los que se

Aprobada la reforma al artículo 123 Constitucional, se establecían las bases para la creación y promulgación de un **Código Obrero Único en la República Mexicana**.

La federalización de la materia laboral en 1929 por el Presidente Emilio Portes Gil, para evitar “ la promulgación de leyes ambiguas o contradictorias”, según se expresaba en la exposición de motivos, vino a superar la inconstitucionalidad que afectaba a la Juntas Federales y, al mismo tiempo dejó a los gobiernos estatales la aplicación de la Ley al dejar en sus manos la formación de las llamadas “juntas centrales”. Se ha considerado que, no fue una mala decisión en la medida que constituyó un freno a la excesiva centralización.

Sin embargo, la reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional, dejó mucho que desear en cuanto a la posibilidad de responder a las necesidades reales de una Junta con jurisdicción federal, motivo por el cual el 31 de octubre de 1941, el Presidente de la República, Manuel Ávila Camacho, envió una “iniciativa” para reformar la fracción citada.

El 29 de Septiembre de 1942, la Cámara de Diputados hizo el cómputo de los votos legislativos locales, haciendo la declaratoria de haber sido aprobadas las reformas; declarando adicionada la fracción XXXI al artículo 123 Constitucional y modificada la fracción X del artículo 73 del mismo ordenamiento. Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 18 de noviembre del mismo año.

4.5. Las Leyes Federales del Trabajo de 1931, 1970 y Reforma de 1980.

Ley Federal de 1931.

Al respecto, únicamente se mencionarán ciertos datos importantes, pues en el apartado anterior ya se hizo de alguna manera referencia a este punto.⁵⁴

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X, y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que fue presentada, por la Secretaría de Gobernación,

suscitaban en las industrias y negociaciones cuya explotación o establecimiento se hallaban sujetos a contrato o concesión federal: c) los que abarcaban dos o más Estados, o un Estado y Zona Federal; d) los derivados de contrato de trabajo que tuvieran por objeto la prestación de labores continuas y de la misma naturaleza en distintos Estados de la República; e) en los casos que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores de la misma, se hubiere aceptado expresamente la jurisdicción del Gobierno Federal.

⁵⁴ Vid. supra, p. 37. Ver Nacimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que fue el primer antecedente de la Ley de 1931.

Para el año de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró una gran oposición en el Congreso, al contener inmerso el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis de arbitraje obligatorio de las huelgas; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto que fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, y al cual se le denominó Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Los antecedentes inmediatos de esta Ley son el Anteproyecto de 1962, mediante el cual se exigía una reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elevación de la edad a 14 años para poder trabajar; una justa reglamentación de los trabajos mínimos; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

Otro antecedente lo encontramos en el anteproyecto de 1968, después de un trabajo iniciado por una nueva Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz; y una vez que emitieron los sectores interesados sus observaciones en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, entrando en vigor durante el mes de mayo, sustituyéndose la denominación de "grupos" por el de "Juntas Especiales".

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de diciembre de 1968, p. 29, se establece el principio de que en los juicios laborales no se exige formalidad alguna para las comparecencias, escritos, promociones o alegatos; se establece que el proceso se iniciará con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en la

inteligencia de que se aceptó la práctica uniforme de las Juntas de adoptar la réplica y dúplica del actor y del demandado. Se **especifican las consecuencias de la inasistencia de la partes a la audiencia** (artículo 754); precisa el concepto de pruebas en contrario; se señala el **objeto de las pruebas** (artículo 763); Se estipulan las diferentes **reglas para el ofrecimiento y recepción de las pruebas** (artículos 760 a 769), desprendiéndose en este último caso ciertos principios: las partes podían solicitar que se citara a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes, y en general a las personas que ejercieran funciones de administración y dirección, siempre que los hechos que hubieran dado margen al conflicto fueran propios de ellos; por lo que se refiere a la prueba testimonial se autoriza a las partes para solicitar se cite a los testigos cuando exista un motivo que les impida presentarlos; se establecen los lineamientos para el desahogo de la testimonial mediante exhorto; se enuncian las normas para la recepción de la prueba pericial, entre otros aspectos.

En la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970 se atribuyó a la Juntas de Conciliación la facultad para arbitrar conflictos de menor cuantía, es decir, con valores cuyo monto no excediera de tres meses de salario; por lo que hace a la innovaciones en materia procesal se establece un cuerpo normativo para regular el proceso ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre cuyas características está la de darle al proceso una doble función: la de **conciliación** y la de **arbitraje**; las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante de los procesos laborales; se suprimió el trámite de la incompetencia por inhibitoria; el procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio de la concentración al establecer *una audiencia única de conciliación, y de demanda y excepciones*; en el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección y se trató de facilitar el desahogo de las periciales; se incluye un proceso especial para dirimir casos urgentes, y cuya característica básica es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo; asimismo se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.⁵⁵

Reforma Procesal de 1980.

Por iniciativa, del Ejecutivo Federal, Presidente José López Portillo, presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

El maestro José Dávalos señala:

⁵⁵ Cfr. DE BUEN: Op. cit., pp. 134 s.

En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo el procedimiento bajo luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El proceso estaba plagado de defensas, incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Cuanto más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.⁵⁶

Así, con la Reforma Procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 875 se estipula que **se concentran en una sola Audiencia las siguientes tres etapas del Derecho Laboral:** la Conciliación, a la que se le da importancia especial; la etapa de Demanda y Excepciones y, la de **Ofrecimiento y Admisión de Pruebas**; mientras que en una Segunda Audiencia tiene verificativo el Desahogo de Pruebas, tal y como se desprende de la lectura del artículo 884 de la Ley de la Materia; sin embargo no siempre fue así, ya que durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al momento de recibir la demanda, se citaba para una audiencia de Conciliación y otra de Demanda y Excepciones que debía verificarse, a más tardar, diez días después de la primera (art. 511). Celebrada la de Demanda y Excepciones, se señalaba otra audiencia para la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas (art. 521). En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se concentró la primera parte en una sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones (art. 752), con la característica de que si no concurría ninguna de las partes, se archivaba el expediente hasta nueva promoción (art. 756).

En un ensayo de la jurista Ma. Teresa Torres Jara⁵⁷ se advierte que a diez años de la promulgación de la Ley de 1970, ésta se vio fortalecida mediante una serie de valiosas aportaciones de prestigiados juristas, cuya capacidad y conocimientos encontraron eco en el Poder Ejecutivo Federal, al enviar al Congreso de la Unión una

⁵⁶ DAVALOS, José: *Op. cit.*, p. 74

⁵⁷ TORRES JARA, Ma. Teresa: Comentarios sobre las Reformas a la Ley Federal del Trabajo "Revista Mexicana del Trabajo", Tomo III, N°. 3, 8ª Epoca, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Julio -Septiembre, 1980.

iniciativa de Ley proponiendo sustanciales reformas procesales al ordenamiento laboral, y adiciones que trajeron como consecuencia el ajuste de una veintena de artículos del total de 325 insertos que aparecen publicados en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, con vigencia a partir del 1º de mayo del mismo año.

La nota más característica de la Reforma en mención radica en la tutela que ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida.

Las facilidades otorgadas a las autoridades laborales al proceso están encaminadas a llevar a cabo la celeridad en la secuela del proceso, no entorpeciendo cuando surjan deficiencias de las partes y evitar el retraso de éste, porque incluye además disposiciones que tienden a una protección efectiva en el ejercicio de los derechos del trabajador.

Ahora bien, a través de este breve esbozo se pudo advertir la evolución que ha tenido, el Derecho del Trabajo, y consecuentemente el Derecho Procesal en el mismo ámbito, sin embargo, optamos por no ahondar en detalles, con la finalidad de no desviarnos de contexto, por lo cual de antemano nos disculpamos, al no realizar una exposición minuciosa de un tema tan apasionante como resulta ser no sólo la historia universal, aun más nuestra propia historia, pero nos daremos satisfechos si es que a través de la síntesis antes descrita logramos contemplar y delimitar aquellos acontecimientos que contribuyeron a forjar una rama tan interesante como las que nos ocupa, es decir el Derecho Laboral, tanto en su aspecto sustantivo como adjetivo principalmente.

CAPITULO II

Peculiaridades del Derecho Procesal Laboral

CAPÍTULO II

PECULIARIDADES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

El derecho a resultado ser obra humana, producto de la cultura, que tiene como objetivo inmediato el tutelar determinados valores. Los hombres constituyen el derecho porque tienen necesidad de él; así, para poder adentrarnos en su estudio es necesario señalar que de él brotan tanto los hechos donde emanan las normas y los hechos hacia los cuales se encaminan, en este orden de ideas, hemos considerado necesario realizar un esbozo tendiente a establecer los lineamientos generales del Derecho Procesal Laboral, y de esta manera estar en posibilidad de comprender aquéllos conceptos básicos que sin lugar a dudas nos facilitarán el manejo de nuestro objeto de estudio, es decir, el determinar las consecuencias jurídicas del ofrecimiento de pruebas en el escrito inicial de demanda, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de otros aspectos que se encuentran aunado a ello.

1. DERECHO PROCESAL LABORAL

Para ubicarnos dentro del tema que ahora nos corresponde analizar, es decir en el Derecho Procesal Laboral, debemos partir de que el derecho, suele ser dividido atendiendo a diversos criterios, pero en este caso nos enfocaremos a aquél que se refiere al contenido de las normas, distinguiéndose entre el derecho sustantivo y derecho procesal.

1.1. Concepto de Derecho Procesal.

El derecho procesal es el conjunto de normas que regulan el proceso; y en este mismo orden de ideas podemos concebirlo como un conjunto normativo que tiende a regular la actividad jurisdiccional.

Por lo que el maestro Néstor De Buen¹ advierte:

¹ DE BUEN, Néstor: Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 5ª ed., México, 1997, p. 29.

El derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial o jurisdiccional, para no vincular necesariamente la expresión a la presencia de un Juez, sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias.

El Jurista Paolo D'Onofrio, en sus *Lecciones de Derecho Procesal Civil*, define el Derecho Adjetivo como: "el sistema de normas que tienen por objeto y fin la realización del derecho objetivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional."²

Para el profesor Trueba Urbina,³ el Derecho Procesal es:

La ciencia autónoma que tutela concretamente los intereses de las personas protegidas en abstracto por el derecho material, por lo que éste y aquél se complementan para la conservación del orden jurídico o bien, para la realización del derecho objetivo y del subjetivo a través del proceso.

Partiendo de qué es el Derecho Procesal, veamos algunas definiciones que nos adentren al campo del Derecho Procesal Laboral, no sin que con antelación hagamos referencia a alguna definición de lo que es el derecho sustantivo en esta materia, y entonces poder comprender su razón de ser.

1.2. Concepto de Derecho del Trabajo.

Al tratar de definir el Derecho del Trabajo, nos encontramos con una gran gama de conceptos, sin embargo únicamente señalaremos los siguientes.

Desde el punto de vista del maestro Mario de la Cueva el Derecho del Trabajo es: "una *congerie* de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana"⁴

² Cit. pos. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. en Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge, México, 1989, p. 9.

³ TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 6ª ed., México, 1982, p. 49.

⁴ CUEVA, Mario de la: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1969, p. 263.

El tratadista Jesús Castorena⁵ refiere que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas que tienden a regular las relaciones del asalariado con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre y cuando que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas.

Otra definición es la que maneja el jurista Alberto Trueba Urbina⁶, al afirmar que el Derecho del Trabajo es: “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”

De esta forma, el Derecho del Trabajo, como una rama del Derecho Social, se integra por una serie de normas, principios e instituciones tendientes a la supervivencia digna de las clases económicamente débiles en su coexistencia obligada en sociedad, tendientes a la reivindicación y tutela de sus derechos, regulando las relaciones entre trabajadores y patronos.

A través de las acepciones anteriores, que a nuestro juicio son de las más importantes, podemos advertir, lo que es el Derecho Sustantivo del Trabajo; veamos a continuación las distintas acepciones que se han dado en torno al Derecho Procesal Laboral.

1.3. Concepto de Derecho Procesal Laboral.

Sería muy dudosa la utilidad del Derecho del Trabajo, sin la existencia del Derecho Procesal, que obliga a quien viola o desconoce una norma laboral, a su reparación mediante la actividad jurisdiccional.

Entre las diferentes acepciones que nos proporciona la doctrina tenemos la del procesalista Luigi de Litala en su obra *Diritto Processuale del Lavoro*, quien define el Derecho Procesal Laboral como: “rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del Juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.”⁷

⁵ CASTORENA, Jesús: Manual de Derecho Obrero, Ed. Fuentes, México, 1973, p. 5.

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 6ª ed., México, 1980, p. 135.

⁷ Cit. pos. Trueba Urbina, Alberto en *Nuevo Derecho Procesal del...* op. cit., p. 74.

El profesor Rafael de Pina, establece que el Derecho Procesal del Trabajo, como manifestación del derecho positivo: "es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso."⁸

Para el jurista Eduardo J. Couture, el Derecho Procesal del Trabajo "es todo aquél elaborado con propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia".⁹

El Profesor Néstor de Buen, define el Derecho Procesal del Trabajo como: "el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo."¹⁰

El maestro Alberto Trueba Urbina establece que el Derecho Procesal del Trabajo es: "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero - patronales, interobreras e interpatronales."¹¹

En opinión del jurista Marco Antonio Díaz de León, el Derecho Procesal del Trabajo es: "la rama de la ciencia jurídica que comprende y estudia la esencia, desarrollo y efecto del cúmulo de relaciones adjetivas y conformadoras del proceso del trabajo."¹²

El laboralista Francisco Ramírez Fonseca¹³ establece que para poder conceptualizar el Derecho Procesal Laboral no se debe partir únicamente de la función jurisdiccional de las Juntas, sino resulta indispensable tomar en consideración que éstas también concilian y construyen el derecho, y entonces se podría concebir como un conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, encaminada dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y en caso de que ésta no sea posible, a resolver los conflictos, por medio del arbitraje, es decir por la vía jurisdiccional.

De las anteriores definiciones que aluden al Derecho Procesal del Trabajo, es posible concluir que, estamos en presencia de una rama perteneciente al derecho

⁸ DE PINA, Rafael: Curso de Derecho Procesal, Ediciones Botas, México, 1952, p. 8.

⁹ Cit. pos. DE BUEN, Néstor en op. cit., p. 37.

¹⁰ Ibidem., p. 38.

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho Procesal del ... Op. cit. p. 74.

¹² DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio: La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo I., Ed. Porrúa, México, 1990, p. 31.

¹³ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco: La Prueba en el Procedimiento Laboral, Ed. Pac, 8ªed., México, 1997, p. 26.

social, constituida por un conjunto de normas adjetivas tendientes a determinar la forma en que se harán valer las normas que se derivan del derecho sustantivo, al momento de que surjan conflictos de trabajo, regulándose además, para dicho cometido, la actividad de los órganos competentes.

1.3.1. Principios Rectores

El Derecho Procesal del Trabajo es una rama de reciente creación, su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, y como tal lo revisten ciertos principios y características que lo distinguen de otro tipo de ordenamientos adjetivos; a saber:

- a) Conciliación.
- b) Celeridad.
- c) Oralidad.
- d) Principio Inquisitivo.
- e) Concentración.
- f) Inmediación.
- g) La Carga de la Prueba.
- h) Los laudos en Conciencia.

Sin embargo, para objeto de nuestro estudio, únicamente haremos referencia, en este apartado, a los primeros seis incisos, pues de la Carga de la Prueba se hablará en el Capítulo IV.

1.3.1.1. Conciliación.

Antes de analizar la forma en que debe funcionar la conciliación en el derecho laboral, resulta conveniente que, veamos algunas definiciones de la misma, ello para poder comprender de una manera más clara este punto.

El procesalista Miguel Bermúdez Cisneros, refiere que para la Organización Internacional del Trabajo, la conciliación es: “una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo”.¹⁴

Por su parte, el jurista, Johannes Sehregle¹⁵ establece:

¹⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, 3ª ed., México, 1997, p. 67.

¹⁵ Cit. pos. Idem.

La conciliación se concibe como una intervención de un tercero en conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas, para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que pueda hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.

De esta manera, el objetivo inmediato de la conciliación será el de procurar un acuerdo entre las partes y por consiguiente, no podrá determinar a quién le asiste la razón o bien, quién carece de ella.

La conciliación como una forma autocompositiva de dirimir las controversias, en el derecho laboral, debe atender a soluciones justas que estén encaminadas a satisfacer las necesidades de los trabajadores.

En este orden de ideas, el jurista peruano, Montenegro Baca, considera que los principales requisitos de la conciliación laboral son los siguientes:

- a) La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
- b) La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamación.
- c) La conciliación debe ser intentada en cualquier estado de la *litis*.
- d) Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e) Debe ser celebrada ante autoridad competente.
- f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener carácter de cosa juzgada.

Por su parte el profesor Miguel Cisneros, se encarga de proporcionarnos una explicación de los anteriores requisitos, a los cuales nos referiremos de una manera muy breve.¹⁶

a) La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.

De acuerdo con el artículo 875 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, la audiencia inicial del proceso constará de tres etapas. Al referirse a cada una de ellas, hace alusión en primer termino a “la conciliación”, pues a través de esta se busca

¹⁶ *Ibidem*. 1994, pp. 69 s.

adherir a las partes a un convenio, por virtud del cual se logre mantener el equilibrio entre los factores de producción.

Es importante señalar que, no debemos confundirnos con el término “tentativa de conciliación” y la “conciliación” propiamente dicha, pues en este último caso no es posible de hablar de su obligatoriedad y tampoco de aceptar la solución conciliatoria que proponga el Tribunal Conciliador, pues el mismo, como lo propone el maestro peruano, no tiene facultades para imponer la conciliación, pero sí para exigir dicho acto como etapa previa a la interposición de la demanda.

b) La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición del reclamo.

Este punto tiene su razón de ser debido a que, la conciliación tiende a evitar, en lo posible, los reclamos laborales.

c) La conciliación debe ser intentada en cualquier estado de la litis.

Lo anterior significa que, pese a que la conciliación debe proponerse antes que la demanda sea presentada, ello no implica que las partes puedan conciliarse en cualquier otro momento del desarrollo del proceso.

d) Debe de expresarse la libre voluntad de las partes.

No es posible hablar de conciliación sin la aceptación del convenio con alguna de las partes o bien si se hubiera llegado a esta de una forma obligada por el Tribunal.

e) La conciliación debe ser celebrada ante la autoridad competente.

Del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo es posible advertir que, será la autoridad quien, en todo caso, propondrá las bases de conciliación haciendo ver al patrón y al trabajador los inconvenientes que implica el llevar el proceso laboral hasta sus últimas consecuencias; así mismo deberá de instruir a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones laborales.

f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

Una vez que las partes llegan a un convenio, es importante que éste sea elevado al carácter de cosa juzgada, pues ante todo, esto tiene como finalidad el garantizar una

seguridad jurídica en el proceso; lo cual implica que una vez complementado dicho convenio, no podrá llevarse de nueva cuenta, esa controversia ante los tribunales.

El proceso laboral, siendo autónomo, se distingue a su vez por tener sus propias etapas, que en rigor poco se diferencian de las del proceso general, pero las cuales conservan características distintivas, que son: la *conciliación*; el arbitraje; el ofrecimiento de pruebas; el desahogo de pruebas; la presentación de alegatos; el pronunciamiento del laudo y los medios de ejecución.

El maestro Santiago Barajas¹⁷ comenta que la ley de 1931 distinguió dos clases de procedimientos: el procedimiento ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación (artículos 500 a 510) y el procedimiento ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje (artículos 511 a 555). Se remonta a este antecedente porque desea establecer que el Legislador concedió a la conciliación un valor procesal del cual carece hoy día, ya que se ha conferido facultad a las partes para su abandono, al estipular la ley que si no comparecen a la audiencia de conciliación, únicamente se les tendrá por inconformes con todo arreglo, pasándose de inmediato al arbitraje, lo anterior de conformidad con el artículo 876, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

A mayor abundamiento podemos mencionar que, en la Ley de 1931, la audiencia de conciliación tenía su propia autonomía; se celebraba con un conjunto de formalidades, que si bien es cierto no requerían, como hoy, la presencia personal de las partes, se exigían ciertos requisitos de procedimiento que avalaban su importancia y otorgaban a la intervención del presidente o auxiliar de las Juntas un papel mediador trascendente, buscándose el advenimiento de las partes.

La justificación legal de esta forma de actuar fue tomada como ejemplo en la Declaración de Filadelfia (Conferencia de la OIT en 1944), en la que además de facultarse al Estado para conciliar los intereses de clase, se establecieron rigurosas reglas para lograr, ante todo, el entendimiento de las partes en una relación laboral.

¹⁷ BARAJAS, Santiago: Derecho del Trabajo, Ed. UNAM, México, 1990, p. 72

De acuerdo con el ensayo titulado *La Conciliación y el Arbitraje en los Conflictos de Trabajo* publicado por la Organización Internacional del Trabajo¹⁸, varios han sido los países que han adoptado la conciliación con carácter de obligatoria (Australia, Brasil, Bulgaria, Chile, Nueva Zelanda, Venezuela, entre otros), reconociendo su indudable valor procesal. En Gran Bretaña el ministro del Trabajo actúa como mediador en cualquier momento y lugar oportuno; en Suecia existe un cuerpo de funcionarios conciliadores, sin los limitados poderes de los nuestros; en Estados Unidos de América, el Servicio Federal de Conciliación pasó en 1985 a depender de las entidades federativas como parte de la función administrativa de los conflictos obrero-patronales. Y en Canadá el ministro del trabajo está obligado a realizar encuestas cuando se presenten conflictos de cierta gravedad social para indagar causas y origen de los mismos y proceder a conciliar intereses.

Ahora bien, en cuanto a la Exposición de Motivos de la Reforma Procesal de 1980 a nuestra Ley Federal del Trabajo, publicada por la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo en Gaceta Número Especial, correspondiente al mes de Febrero de 1980, se hizo gran énfasis en la importancia que tiene la conciliación en el proceso laboral argumentándose lo siguiente:

El Derecho Social anteponer siempre, el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas y logra que el principio participativo de los factores de producción, en el proceso económico, se consolide.

¹⁸ "La Conciliación y el Arbitraje en los Conflictos de Trabajo". Organización Internacional del Trabajo (Estudios y Documentos). Serie "A", Ginebra, 1983.

Así en el artículo titulado *La Reforma Procesal del Trabajo*, publicado por la Facultad de Derecho de México, se establece que la conciliación es el camino más adecuado para dar solución a los conflictos laborales; motivo por el cual el constituyente de 1917 consideró que las Juntas debían ser de conciliación antes que de arbitraje. No obstante lo anterior, esa intención en cuanto a la autocomposición del litigio se ha ido perdiendo en la medida en que intervienen otros intereses ajenos. Por ello, el legislador de 1980, señaló que el camino para rescatar su sentido originario era convirtiendo a la conciliación en una etapa procesal efectiva y no en mero “formulismo”.¹⁹

Sin embargo, en nuestro país, la realidad que se vislumbra en torno a la conciliación nos permite apreciar que en la práctica, ésta ha quedado reducida a un mero trámite (artículos 865 a 869 y 876). El único progreso contemplado, aunque no siempre se respeta, es la presencia obligatoria de las partes, sin la asistencia de ningún apoderado o representante, con la finalidad de obtener arreglos concisos y definitivos; lo cual ha traído como consecuencia una serie de polémicas, en las cuales hemos considerado conveniente no detenernos, pues ello implicaría desviarnos de contexto.

1.3.1.2. Celeridad.

La celeridad en el proceso laboral es fundamental, ya que en un gran número de casos lo que está en disputa en juicio es tan vital para las partes, como lo es el salario para el trabajador y la utilidad para el patrón. En este sentido se enfoca el jurista Couture al afirmar que en el procedimiento, *“el tiempo es más que oro, es justicia. Quien dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo; quien no puede esperar, se sabe de ante mano derrotado”*.²⁰

La celeridad del derecho, y sobre todo, su ejecución, debe realizarse con la mayor prontitud posible, pues de éstas depende el mantener el equilibrio entre la paz social y la integridad de las situaciones jurídicas materiales en cada individuo; consecuentemente, la demora en la aplicación del derecho perjudica, los intereses humanos que están en juego.

¹⁹ “Reforma Procesal del Trabajo”. Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo XXXI, número 119. Mayo - Agosto. p 460.

²⁰ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: Op. cit. p. 72

Para el Profesor Miguel Cisneros²¹, la celeridad en nuestra legislación se obtiene a través de diversos medios, que van desde acciones secundarias, siempre y cuando con ellas se logre dotar de mayor rapidez al juicio laboral. Asimismo señala que, la oralidad es indudablemente uno de los factores que en mayor medida pueden coadyuvar a esa finalidad, ya que convierte en determinantes para la aceleración del proceso, la presencia de las partes y la exposición razonada de sus pretensiones, así como las declaraciones de aquellos involucrados en el proceso. Otro punto importante para la celeridad, nos señala el maestro, puede ser el impulso procesal de oficio. El evitar en lo posible excepciones y recursos es otro aporte a la celeridad del proceso, ya que estas dos instituciones, a pesar del beneficio que puede brindar, retardan la tramitación del mismo.

Sin lugar a dudas, la simplificación de las formas procesales en el ámbito laboral, despojándolas de formulismos innecesarios, permite que el propio trabajador pueda defenderse, sin necesidad de auxilio profesional, resultando, dicha defensa, en la mayoría de los casos, mas aceptada que la del propio profesionista, quien solo busca alargar el asunto para poder obtener el mayor provecho posible.

Sabido es que, la impartición de justicia debe ser pronta y expedita de acuerdo a los lineamientos que establece la Constitución Federal de la República, y que lo más parecido a la injusticia es la tardanza durante el proceso, razón por la cual, la celeridad del proceso laboral de conformidad con las reformas de 1980, consiste obviamente en lograr la rapidez dentro de los procedimientos que lo constituyen, por lo que en forma expresa se han reglamentado las siguientes bases:

- a) Se aglutinan en una sola audiencia, las etapas de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondía a tres audiencias distintas y en la Ley de 1970 se habían reducido a dos.
- b) Se establece una sola etapa para el ofrecimiento de las pruebas, misma que podrá ser prorrogable excepcionalmente por una sola vez, a petición del actor y únicamente para el caso de que el demandado trajera a la *litis* los hechos desconocidos.

²¹ Ibidem, p. 73.

- c) Se suprime la recusación que existió en las dos Leyes anteriores y que solo servía para interrumpir el proceso.
- d) Con la finalidad de dar celeridad a los medios de comunicación entre las diversas Juntas, se autoriza que los exhortos puedan ser entregados a la parte interesada, quien bajo su más estricta responsabilidad se encargará de entregarlos a la autoridad exhortada para su cumplimiento devolviéndolo a la exhortante una vez diligenciado.
- e) Se suprime el “engrose” de los laudos en algunas circunstancias con lo que la resolución se torna más rápida porque el dictamen una vez votado, sino requiere modificación, se convierte automáticamente en laudo.
- f) En términos generales se suprime el incidente de liquidación de los laudos pronunciados, ya que estos estarán cuatificados en cuanto a las prestaciones a las que se condene. Sólo por excepción podrá ordenarse se abra incidente de liquidación.

No obstante que, el principio de celeridad tiene por objeto agilizar el proceso laboral, esto en la práctica no se da, pues si bien los procesos llegan a durar varios años, de manera concreta, y como lo veremos en apartados más adelante, nuestra propia Ley Federal del Trabajo, en algunos de sus preceptos resulta contraria a este principio pues lejos de estar en favor de la simplificación de los actos procesales, se ha llegado al grado de hacer más formal y llenar de rigorismos al derecho adjetivo del trabajo, como se desprende la contraposición existente entre el artículo 872 y 880, ambos de la Ley de la Materia, ya que si bien es cierto que, conforme al primer precepto citado, la parte actora podrá acompañar su escrito de pruebas a la demanda, lo que implicaría que en caso de no presentarse a la etapa correspondiente se le deberían tener por ofrecidas las pruebas en mención; en la práctica, y transgrediendo los derechos de los trabajadores, se deja a un lado el principio de *indubio operario*, se exige que se ratifiquen en la etapa correspondiente dichas probanzas, estableciéndose que el derecho procesal laboral es predominantemente oral, y acordándose que se tiene por perdido el derecho al actor para ofrecerlas, ya que no era el momento procesal oportuno cuando aquél lo hizo, (olvidándose la autoridad laboral de lo estipulado en el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo), al respecto preguntémoslo siguiente: ¿dónde queda el principio de celeridad, el de sencillez, el de economía procesal, así como el de inmediatez? lo cual nos permite advertir, que se cae en el error de atender a un sólo principio sin buscar el equilibrio entre todos los que rigen a dicho proceso, reparando lo anterior evidentemente en perjuicio de los trabajadores.

Por el momento no se ahondará al respecto, ya que durante la presente investigación se volverá a retomar este punto.

1.3.1.3. Oralidad.

Resulta una obligación constitucional el administrar justicia por parte de los órganos judiciales dentro de los espacios temporales fijados por la ley, sin embargo, si los plazos y términos resultan amplios y frecuentes, se cumple con el mandato, pero la labor jurisdiccional resulta inadecuada. Así, el sistema de la escritura en aras de una exhaustiva seguridad jurídica concede a las partes amplitud en los plazos, frecuencia de estos y multitud de recursos para impugnar prácticamente, todo tipo de resoluciones judiciales, dando oportunidad a que los negocios tiendan a dilatarse enormemente y con ello la administración de la justicia sea lenta y compleja, acumulándose además una serie de asuntos que originan un sensible rezago en todos los niveles.

Bajo el contexto anterior, el principio de oralidad resulta de gran relevancia y ayuda en forma determinante al cumplimiento de la administración de justicia de manera rápida y expedita, siempre y cuando se aplique correctamente.

El jurista Goldschmidt²² al realizar un estudio de los Principios Generales del Proceso refiere lo siguiente:

En aquello en que rige el principio de la oralidad, todo y sólo lo oralmente expuesto constituye el fundamento de la sentencia; el último debate oral es el que regula lo que ha de tenerse por válido de lo aportado oralmente; esto significa que los acontecimientos del último debate oral pueden prevar de valor a los anteriormente conocidos en el proceso.

De esta forma tenemos que el proceso laboral tiene como otra característica el de ser predominantemente oral, de conformidad con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, es decir que se cimienta en el predominio de la palabra hablada como medio de expresión, *pretendiendo agilizar la secuela del proceso sin perder en ningún momento la seguridad jurídica.*

La oralidad contribuye a la sencillez del procedimiento, al evitar formalismos, a la celeridad y a la inmediación.

²² Cit. pos. BECERRA BAUTISTA José en El Proceso Civil en México. Ed. Porrúa, México, 1979, p. 158.

Ahora bien, aun cuando las promociones fundamentales se realizan generalmente por escrito, tales como la demanda, la contestación y los ofrecimientos de pruebas para mayor seguridad y precisión de las exposiciones; sin embargo las impugnaciones de personalidad y réplicas, interrogatorios, planteamientos e incidentes: generalmente se hacen de viva voz, lo cual pone de manifiesto que esta característica, de la materia que nos ocupa, implica una mayor fluidez en el procedimiento.

Los elementos fundamentales en los que se basa el principio de oralidad son: el predominio de la palabra hablada y la inmediación entre el juzgador y las partes.

Es importante considerar que, la trascendencia del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita de los procesos, pues esta última será una forma para registrar el desenvolvimiento de la causa, es decir, la demanda, los medios probatorios, las intervenciones de cada una de las partes; y además permite fijar los anteriores elementos y de esta manera poder tramitar el juicio de garantías.

Así, el espíritu que obedece a este principio, a decir del procesalista Fernando Flores García, es la agilización del mismo proceso, para que su resolución se pueda verificar con una mayor rapidez, pero recordemos que ello *no deberá implicar en ningún momento el sacrificio en la seguridad jurídica ni toma de decisiones apresurada por parte del órgano jurisdiccional*, sino que éste con facultades de dirección del proceso, lo lleve a una justa terminación buscando su rápida pero justa solución.²³

1.3.1.4. Principio Inquisitivo.

De acuerdo a esta característica el Tribunal esta facultado para intervenir procurando el esclarecimiento de los hechos, es decir, consiste en la participación activa de las Juntas Laborales en el proceso.

El maestro Bermúdez Cisneros²⁴ considera que, en el derecho procesal mexicano este principio no se adopta en toda su intensidad, ya que la demanda continúa siendo una actividad propia del interesado, no obstante ello, la ley faculta en varios momentos

²³ Cfr. FLORES GARCÍA, Fernando. "El Principio de Oralidad en el Proceso." Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo XXXVIII, números 157-159. Enero - Junio, 1988, pp. 117-122.

²⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: Op. cit., p. 75.

procesales, para que sea el Tribunal quien, sin que exista la instancia de parte, dicte las medidas adecuadas para el desarrollo del proceso.

Ejemplo de este principio lo encontramos en preceptos tales como el artículo 766 el cual establece que: “En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio “

Asimismo el artículo 772 de la Ley de la Materia estipula que:

Quando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro del plazo de tres meses, el Presidente de la Junta ordenará se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Otro ejemplo lo encontramos en el artículo 782 del mismo ordenamiento, el cual señala que:

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

Asimismo tenemos que de conformidad con el artículo 836, se establece que: “La falta de notificación de alguno o todos los demandados, obliga a señalar de oficio el nuevo día y hora para la celebración de la audiencia”.

Podríamos continuar citando otros preceptos en los que se advierte la facultad impulsora del proceso de que gozan las Juntas Laborales, pero concretando, podemos decir que, el Legislador ha atribuido a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la responsabilidad de instrucción del proceso, al establecer el principio inquisitivo, excepto cuando se refiere a la interposición de la demanda y en lo relativo a la carga de la prueba, entre otros aspectos. Lo que se pretende con la aplicación de este principio es que el proceso laboral opte en lo posible por una impulsión procesal propia.

De esta manera, el principio inquisitivo estará vinculado, al ya visto con anterioridad, es decir, a la celeridad, y a la inmediación, procurando con ello un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas.

1.3.1.5. Concentración y Economía.

La concentración y economía se refieren a que el derecho procesal busca la simplificación y sencillez del proceso, al resolverse los distintos momentos procesales en una unidad de actos, es decir tratando de abreviar los plazos.

Como podemos ver, esta característica de concentración y economía consiste en reunir en el menor número de etapas procesales posibles, la totalidad de la tramitación procesal.

Entre mejor se cumpla este principio, que también es característico en el procedimiento laboral, mayor será la oportunidad del juzgador para apreciar los elementos traídos al proceso.

Cabe señalar que, los Principios que hemos referido, guardan íntima relación entre sí, pues de la realización de uno, depende que el otro se lleve a cabo o no, es decir, que si se aplica correctamente la celeridad, esta a su vez permitirá que exista inmediación, y ésta a su vez, la concentración y economía necesaria, no sin dejar de pasar por alto lo fundamental que son la oralidad y el principio inquisitivo.

El Derecho del Trabajo, y en forma concreta, el Derecho Adjetivo Laboral, a raíz de la reforma procesal del 1º de mayo de 1980, han ido retomando características y principios que resultan ser totalmente distintos a los del derecho procesal civil, lo que fue posible que advirtiéramos a través del breve análisis que se hizo con relación a las características del derecho procesal laboral, de manera particular podemos mencionar los siguientes: oralidad, celeridad, inmediación, tutela en beneficio de la parte que se estima más débil; así como la distribución social de la carga de la prueba, el juzgamiento en conciencia, los cuales citaré más adelante. Todos ellos marcan un matiz especial en estas ramas de reciente creación, pertenecientes al derecho social.

1.3.1.6. Inmediación.

La inmediación implica que durante el desarrollo de las audiencias las partes se comuniquen directamente entre sí y con el presidente de la Junta, y que éste también se comunique con las partes y con las demás personas que intervienen en el proceso.

Este principio busca básicamente el allegar al juzgador de los elementos de convicción sin sufrir alteraciones, a fin de que él pueda captar de una manera amplia y correcta lo sucedido, así como las pruebas que tiendan a demostrarlo.

De ahí que el tratadista Bermúdez Cisneros²⁵ apunte que, el impartir justicia tiene que ser el resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas, y en los procesos orales, dicho análisis se centra en la apreciación directa que de esas pruebas se logre por medio de la intermediación.

Por lo que debe buscarse que el mismo juzgador reciba las pruebas y pueda estudiar, en esos momentos de la recepción, la personalidad y actitudes del que narra, así como la espontaneidad en las declaraciones rendidas; sin embargo el principio de inmediatez suele desvirtuarse en la práctica al acostumbrarse por parte de los tribunales del trabajo, el desahogar la prueba confesional, testimonial e incluso pericial, en presencia únicamente de la mecanógrafa que lleva a cabo la tarea de levantar la audiencia correspondiente.

Finalmente mencionaremos que, la inmediatez contribuye a *la celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas*.

2. PARTE EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

2.1. Concepto

El hablar de los sujetos procesales en el derecho laboral, es un aspecto de gran importancia en el estudio que nos ocupa, ya que, gracias a su existencia, es posible entablar una relación procesal.

*Raíz Etimológica

De acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano, desde el punto de vista etimológico, la voz **parte** del sustantivo latino *pars, partis*, corresponde a porción o fracción en nuestro idioma.²⁶

²⁵ Ibidem p. 77.

²⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Ed. Porrúa, 6ª ed., México, 1993, p. 2390.

El tratadista Armando Porras López nos dice que *Parte* "es todo sujeto que ejercita la acción u opone la excepción principal, conexas o accesorias para la actuación de la ley"²⁷

El jurista José Chioyenda²⁸ en su obra titulada *Principios de Derecho Procesal Civil* considera que, el concepto de *parte* deriva a su vez del proceso y de la relación procesal, al respecto establece:

Es parte el que demanda en nombre propio - o en cuyo nombre es demandada - una actuación de la ley y aquél frente al cual es ésta demandada. La idea de parte nos la da, por lo tanto, el mismo pleito, la relación procesal, la demanda: no es preciso buscarla fuera del pleito y en particular en la relación substancial que es objeto de contienda.

Dentro de la trilogía romana, el proceso se concebía como una relación entre Juez, actor y demandado. Pero sucede que en sus actividades, el Juez contaba con la colaboración de auxiliares internos y externos. Y lo mismo ocurre con las partes, que en algunas ocasiones ocurren por sí y en otras lo hacen por medio de representantes (convencionales o necesarios), o valiéndose de asistencia técnica legal.

La gran variedad de personas que, en un momento dado pueden intervenir en el proceso, hacen necesaria la existencia de una definición que pueda determinar la acepción exacta de parte.

Con relación a lo anterior, el profesor Chioyenda²⁹ considera que:

Una persona sea parte en un pleito o sea tercero, es importante: por ejemplo, para la identificación de las acciones, y también para declarar si está o no sujeta a la cosa juzgada, si existe o no litispendencia, etcétera; así para establecer si la relación con una determinada persona hace incapaz al Juez; quién puede intervenir como tercero en un pleito, quién puede hacer oposición de tercero a una sentencia; quién puede declarar como testigo en el pleito; quién está sujeto a la condena en costas.

Desde el punto de vista jurídico se refiere a los sujetos de derecho, es decir, a los que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones. También en cualquier

²⁷ PORRAS LÓPEZ, Armando: *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Cajica, Puebla, 1956, p. 15.

²⁸ Cit. pos. *Enciclopedia Jurídica Omeba*, en Tomo XXI, Ed. Driskill, Buenos Aires, 1977, pp. 514s.

²⁹ Idem.

relación jurídica, se puede hablar de las partes de la misma, es decir, de los sujetos vinculados por dicha relación.

Ahora bien, antes de adentrarnos en el análisis de los sujetos procesales en Derecho Laboral, es conveniente distinguir entre **parte formal** y **parte material**.

2.2. Parte Formal.

El maestro Cipriano Gómez Lara³⁰ refiere que, las partes en sentido formal lo pueden ser las mismas partes en sentido material, cuando estén capacitadas por sí para actuar en el proceso persiguiendo una resolución jurisdiccional la cual podrá afectarlos concretamente y de forma particular en su esfera jurídica, pero son, además, partes formales aquellos sujetos del proceso que sin verse afectada concretamente y de forma particular su esfera jurídica por la resolución jurisdiccional que resuelva la controversia o conflicto, cuenten con atribuciones conferidas por la Ley, para impulsar la actividad procesal, con objeto de obtener la resolución jurisdiccional que vendrá a afectar la esfera jurídica de otras personas: las partes materiales.

De esta manera, la parte formal podrán ser los representantes y todos aquéllos que tengan las atribuciones relativas al impulso del proceso, afectando con ella sus propias esferas jurídicas o las ajenas.

2.3. Parte Material.

La parte en un sentido material, de acuerdo con el profesor Cipriano Gómez Lara,³¹ será aquella:

Para la cual la acción es su acción, el proceso su proceso, la sentencia su sentencia, de manera que directamente va a favor o en contra de la parte el efecto declarativo, constitutivo, o de condena del fallo, mientras que la parte en sentido procesal puede

³⁰ GOMEZ LARA, Cipriano: Teoría General del Proceso. Ed. Harla. 8ª ed., México, 1992, p. 252.

³¹ Ibidem. p. 254.

ser un simple representante... la parte en sentido substancial es el titular efectivo, real del derecho de agitar o de contradecir... .

De lo anterior se desprende que la parte material es a la que de manera directa y en forma particular se le afecta su esfera jurídica con el resultado del proceso o de la posible sentencia.

Una vez que hemos visto la distinción entre parte material, la cual debe tener capacidad para ser parte, y la parte formal, la cual debe tener una capacidad procesal, para poder intervenir en el conflicto, estamos en condiciones de determinar quiénes son los sujetos procesales en el ámbito laboral.

2.4. Sujetos del Derecho Procesal Laboral.

De acuerdo con el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, se entenderá que son partes: "Las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones."

De esta disposición se desprende que, el interés jurídico es uno de los elementos que se encuentra vinculado a los sujetos procesales, pues es un requisito indispensable para acreditar la personalidad, a diferencia de acreditar la titularidad del interés jurídico, que es requisito de la legitimación; es decir, en la personalidad se trata de un interés jurídico simple, y en la legitimación de un interés jurídico tutelado por una norma legal.

Pese a que el artículo de referencia considera que es indispensable la existencia del interés jurídico, es importante señalar que, parecería que este precepto resulta erróneo, porque condiciona la capacidad de ser parte a la existencia del interés, y de ser así, el no interesado sería excluido del proceso desde el principio, sobre la base de una excepción de previo y especial pronunciamiento. Sin embargo, la existencia o falta de interés es materia que se resolverá al momento de emitir el laudo respectivo.

Algunos autores consideran que el "interés" debe ser del sujeto activo y del sujeto pasivo del proceso. Ambos tienen que estar "interesados" para que pueda ser atendida su pretensión, es decir que, dicho interés deriva de la vinculación del sujeto a la relación sustantiva, antecedente del proceso.

Cuando se hace referencia a los sujetos procesales, es importante establecer que la capacidad es un elemento que no se debe dejar pasar por alto.

El laboralista Néstor de Buen³²precisa que, la capacidad procesal es al proceso como la capacidad de ejercicio es a los derechos sustantivos. Pero no son coincidentes, ya que la capacidad laboral de ejercicio es distinta de la civil; además, porque en materia laboral sólo se considera en forma especial la minoría de edad.

En este orden de ideas, en el proceso laboral, podrán ser partes los menores de edad siempre y cuando tengan un representante, quien será la parte formal, ello de acuerdo a lo que hemos visto, pero, en caso de que no tenga asesor, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, si se tratara de menores de dieciséis años, donde esta Institución le designará un representante, de conformidad con el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior se deriva que el menor que tenga dieciséis años, tiene la mayoría de edad laboral, está facultado para celebrar contratos de trabajo e interponer juicios de amparo; pero de acuerdo con el precepto en cita no se le permite actuar en el proceso laboral sin asesoría; sin embargo, en los anteriores párrafos al hacer alusión al precepto que se refiere a la capacidad de los menores de edad, cabe establecer que se dejan a la deriva una serie de situaciones, que limitan la protección al menor, pues excluye a los representantes naturales del menor de dieciséis años de comparecer en el proceso; sin embargo en este punto no se ahondará, ya que sólo hemos hecho referencia al mismo con la finalidad de ejemplificar el efecto de la capacidad, y no dar pauta a desviarnos de nuestro objeto de estudio, remarcando únicamente que la capacidad procesal o la capacidad para comparecer en juicio, es uno de los presupuestos procesal que debe estudiar el juzgador antes de analizar el problema de fondo; ya que se trata de un requisito fundamental de la acción que está íntimamente ligado con la identidad de las partes.

Por otro lado, en todo proceso resulta fundamental la presencia de las dos personas más importantes en el “drama jurisdiccional”, es decir, el protagonista y en antagonista, o bien actor y demandado, sin embargo, puede llegar a suceder que alguna de ellas o ambas no acudan a la etapa procesal que tenga que ventilarse en el momento, lo cual es necesario tomar en consideración, pues ésta trae consecuencias jurídicas de suma importancia y de gran trascendencia en dicho proceso.

En este orden de ideas, las partes desde el momento en que acuden al juicio estarán compareciendo, lo cual puede suceder en cualquier etapa procesal, aclarando que la comparecencia tardía llega a traer como consecuencia la pérdida de derechos

³² DE BUEN, Néstor: Op. cit., p. 224.

que no se ejercitaron con oportunidad, por ejemplo: el ampliar la demanda; contestar la demanda y proponer reconvencción; ofrecer y rendir pruebas, producir alegatos, etcétera, y entonces estaremos en presencia de la **preclusión**.

Ahora bien, cuando una de las partes no se presente en alguna de las etapas del proceso o bien en ninguna, no está incumpliendo con sus obligaciones, puesto que en este caso estamos en presencia de “**cargas procesales**”, cuya realización también trae consecuencias desfavorables para quien incurre en esa posición procesal. La distinción existente entre cargas procesales y obligaciones la analizaremos en un apartado posterior.³³

De acuerdo con las disposiciones que en materia laboral existen, tenemos que, la falta de presencia del actor en la etapa de demanda y excepciones sólo provoca que se le tenga por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Por el contrario, si el demandado no concurre, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, con la posibilidad de probar, en la siguiente etapa que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda (artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo).

En el mismo sentido vamos a tener que, quien no comparezca a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas no podrá ofrecerlas posteriormente, como se desprende de la lectura del artículo 881 de la Ley de la Materia, pero además, la falta de comparecencia al desahogo de la prueba confesional ofrecida por una parte a cargo de la otra produce, si se trate del articulante, la deserción de la prueba y si se trate del absolvente, que se le tenga por confeso de las posiciones que se le articulen.

Sin lugar a dudas, en el párrafo anterior se puede advertir la importancia que tiene el **Principio de Oralidad** en el proceso laboral, no obstante ello, existen ciertas lagunas en cuanto a su aplicación, ya que si bien es cierto que: una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o tachas; en ningún precepto de la ley existe disposición expresa con relación a la situación jurídica de aquellas pruebas que se ofrecieron en el escrito inicial de demanda, y que el actor al no comparecer a la etapa correspondiente no ratificó ni reprodujo, ante esa interrogante, desde nuestro punto de vista consideramos que en el supuesto de que no compareciera el actor a dicha etapa, en términos del artículo 880 de la Ley Federal de Trabajo, las probanzas que se acompañaron a la demanda deberían tenerse por ofrecidas, lo anterior con fundamento en el artículo 872, del mismo ordenamiento, ya que este en su parte conducente establece esa facultad; y en la especie, en caso de que la Junta Laboral acordara en el sentido de que no se le tienen por ofrecidas las pruebas a que se refiere

³³ Vid. infra. Ver Distinción entre Carga y Obligación.

el artículo 872 en mención, argumentando que precluyó su derecho, se estaría transgrediendo las garantías del accionante, ya que no puede estarse tan estrictamente al principio de oralidad contemplado en el artículo 685 de la Ley de la Materia y pasar por alto el de *inmediatez*, pues como ya lo hemos apuntado en párrafos anteriores, los principios del derecho procesal laboral deben considerarse en conjunto y no por separado, y máxime si es en perjuicio del trabajador. De lo contrario, preguntémosnos ¿cuál es la razón de ser del artículo 872, si a fin de cuentas existe la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas? ¿dónde estaría la aplicación a los principios de celeridad, economía procesal, e *inmediatez* que hemos analizado en párrafos anteriores?

Al respecto no olvidemos que, *las normas procesales deben interpretarse en el sentido de hacer más rápidos y expeditos los juicios del trabajo, porque el principio de celeridad jurisdiccional tiende a beneficiar al trabajador. Además, existen otros principios consagrados por la doctrina jurisprudencial, deducidos de interpretaciones equitativas de la ley procesal; por ejemplo, que en los casos de duda la Ley Federal del Trabajo debe ser interpretada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en favor del trabajador, por ser el derecho del trabajo esencialmente protector y reivindicador de una clase social: la laborante. De ahí emerge el principio básico de interpretación: IN DUBIO PRO OPERARIO, al cual hemos hecho alusión, y que la nueva ley convierte en norma jurídica en el artículo 18, pero ordenando que prevalezca la interpretación más favorable al trabajador.*

Pero no debemos pensar de ninguna manera que este original principio pueda justificar en forma alguna, interpretaciones absurdas que argumentan una eterna duda en la aplicación del derecho. Por el contrario, pensemos que el principio en mención, sólo tendrá validez cuando se enfrente a varias posibilidades surgidas de la formulación normativa, como resulta ser en la especie, y cuya hipótesis que hemos manejado demostraremos en la presente investigación.

Las respuestas a las interrogantes planteadas, las analizaremos detalladamente en el último capítulo, al estudiar el procedimiento que se ventila ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de esta manera poder determinar la forma en que podría operar la rebeldía en las circunstancias señaladas.

Hasta aquí dejaremos el breve análisis que, con relación a los sujetos, en el proceso laboral, pretendimos hacer, para entonces comenzar adentrarnos en un tema que resulta de vital importancia en la comprensión del presente trabajo de investigación, es decir, la **Jurisdicción** y la **Competencia**, ello con la finalidad de tener una noción de los conceptos básicos que se refieren a dichos puntos y en el capítulo correspondiente, poder adentrarnos detalladamente al papel que juega la

prueba laboral en el procedimiento que se ventila ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3. JURISDICCION Y COMPETENCIA

3.1. Concepto de Jurisdicción.

El maestro Juan Climent Beltrán³⁴ advierte que, la jurisdicción ha sido un elemento muy importante dentro del proceso, ya que no puede haber proceso sin jurisdicción, como no puede haber jurisdicción sin acción; así, en la época del proceso romano, la *jurisdictio* constituía una fase introductiva ante el pretor, donde las partes planteaban sus proposiciones; el actor su demanda; el demandado su contestación o sus excepciones; y con estas propuestas de las partes el pretor elaboraba una fórmula, que hoy día equivaldría a fijar la *litis*, pero entonces tenía un alcance más amplio, porque el pretor le indicaba el programa de actuación al Juez y prescribía la sentencia que debía dictar, de acuerdo con el resultado de la investigación de los hechos; lo que en muchas ocasiones inclinaba a la parte afectada a aceptar la condena virtual que se derivaba de la fórmula, antes de comparecer ante el Juez, para evitarse mayores perjuicios. Si las partes estaban de acuerdo con la fórmula del pretor, entonces se pasaba a la segunda fase que era la jurisdicción, en donde el pretor les proponía un Juez de una lista el cual dictaba la sentencia.

Al respecto, el profesor Guillermo Floris Margadant S.,³⁵ considera que:

La *jurisdictio* del magistrado era la facultad de conceder o negar una actio, es decir, de permitir o prohibir el acceso al arbitraje de jueces privados. En cambio, la *iudicatio* del *iudex* era la facultad de dictar sentencia.

La *jurisdictio* quedaba sujeta a requisitos especiales en cuanto a territorio, materia (por ejemplo: hubo pretores especiales para diversas clases de controversias), la cuantía (en el sistema extraordinario) y el grado (desde la introducción de la *apellatio*), requisitos, por lo tanto, que determina la “competencia”.

³⁴ CLIMENT BELTRÁN, Juan: Op. cit., p. 16.

³⁵ MARGADANT S., Guillermo Floris: Derecho Privado Romano, Ed. Porrúa, 17ª ed., p. 142.

Ni los magistrados ni los jueces eran necesariamente, juristas. Se les exigían tres cosas: honradez, sentido común y buena voluntad para dejarse orientar por los jurisconsultos, sin que los jueces estuvieran obligados a seguir estrictamente las indicaciones respectivas.

Como hemos visto, existían dos fases: la *iurisdictio*, fase preparatoria, donde se planteaba la *litis* con la fórmula del pretor y la *iudicatio*, que era la de decisión o juzgamiento por parte del Juez; así, en la etapa posclásica, surgió el procedimiento extraordinario, donde esa bipartición de proceso desaparece, ya que excepcionalmente intervienen los jueces privados, el magistrado asumía la investigación de los hechos en el caso planteado y él mismo se encargaba de dictar sentencia.³⁶

Posteriormente la jurisdicción se traduciría como “**definir el derecho en el caso concreto**”.

Así, es importante no perder de vista que, el concepto de *jurisdicción* no solo pertenece a la ciencia procesal, sino también a la Teoría del Estado y al Derecho Constitucional.

***Raíz Etimológica**

De acuerdo con la raíz etimológica de la palabra jurisdicción, esta deriva de los siguientes vocablos latinos: “*ius*, derecho recto, *dicere*, decir, proclamar, declarar, significa *decir el derecho*”.

Dentro de la Teoría General del Proceso, el profesor Cipriano Gómez Lara³⁷ ha definido a la jurisdicción como:

“Una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo”

Algunos juristas, como el profesor Juan Climent, consideran que, la jurisdicción es la potestad del Estado, la cual es ejercida a través de sus órganos, consistentes en

³⁶ Vid. supra. Ver Cap. I. Rasgos Sobresalientes En Torno al Derecho Probatorio Romano.

³⁷ GÓMEZ LARA, Cipriano: Op. cit., p. 122.

aplicar la Ley, en los litigios que se someten a su conocimiento, juzgando la controversia planteada y haciendo cumplir lo juzgado. De donde es posible advertir dos elementos: una *potestad*, es decir un atributo de la soberanía del Estado, la potestad de juzgar; y el *imperio*, hacer cumplir lo juzgado, porque si no se ejecuta lo juzgado, se convertiría en una declaración platónica del acto de juzgamiento. Así, al hablar de la jurisdicción vamos a tener que, ésta va concluir con la sentencia, de ahí que etimológicamente signifique: "*decir el derecho*".

Por su parte el jurista Eduardo Couture señala que, la jurisdicción se encuentra constituida por tres elementos: Forma, Contenido y Función.

La **Forma** se caracteriza por la presencia de las dos partes y el Tribunal. Además implica la observancia de un procedimiento; el **Contenido** está determinado por la existencia de un conflicto que ha de ser decidido con fuerza de cosa juzgada; finalmente tenemos la **Función**, cuyo fin está dirigido a realizar valores tales como la justicia, la paz social, etc., para lo que la cosa juzgada contribuye eficazmente como remedio.

Con base a los anteriores elementos el profesor Couture³⁸ define la jurisdicción en la forma siguiente:

Función pública realizada por los órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la Ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.

Para el maestro Eduardo Couture, la jurisdicción es ante todo una función. Las definiciones que la conciben como una potestad, de acuerdo con este jurista, sólo señalan uno de los aspectos de la jurisdicción. No se trata solamente de un conjunto de poderes o facultades, sino también de un conjunto de deberes de los órganos de poder público.

Dentro del Diccionario Jurídico Mexicano³⁹ se señala que los procesalistas italianos, como Chiovenda y Ugo Rocco opinan que, la jurisdicción consiste en la actuación de la Ley mediante la sustitución de la actividad de los órganos públicos a la

³⁸ COUTURE, J. Eduardo: Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Ed. Depalma. 3ª ed., Buenos Aires, 1983, p. 40.

³⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Op. cit. pp. 1884 s.

actividad ajena, ya sea afirmando la existencia de una voluntad de la Ley, ya poniéndola posteriormente en práctica. Es necesario observar que la actuación de la Ley no es privativa del acto jurisdiccional sino que debe interpretarse que la función jurisdiccional es una serie de sucesos, de consecuencias jurídicas generalmente deseados por su actor, el Juez y contenidas en la previsión legislativa. La jurisdicción puede concebirse como una potestad atribuida e impuesta a un órgano gubernamental para dirimir litigios de trascendencia jurídica, aplicando normas sustantivas e instrumentales por un oficio objetivamente competente y un agente imparcial.

No debemos pasar por alto que, la característica fundamental de la función jurisdiccional es la de ser eminentemente pública, sólo el Estado la ejercita.

3.1.1. Distinción entre la Función Administrativa, Legislativa y Judicial.

Por su parte, el jurista Kelsen, señala que, en sus orígenes no se distinguía entre la jurisdicción civil y administrativa, sino que se trataba de una distribución de competencias; de tal manera que era el rey quien asumía esas funciones y luego las desdoblaba mediante órganos, pero la raíz de las dos jurisdicciones era la misma, que incluía la actividad legislativa.

La dificultad es muy grande al pretender deslindar la función administrativa. Los tratadistas se han ocupado detenidamente en establecer la diferencia. Tanto el profesor Gabino Fraga como Andrés Serra Rojas consideran que en ambos casos se trata de la actuación de la Ley, y la diferencia no es medular, sino que más bien estriba en una distinción de carácter formal. En la función jurisdiccional el órgano del Estado tiende a satisfacer intereses ajenos, en la función administrativa son los propios fines del Estado los que se satisfacen; la Ley está actuando por medio de los actos del Poder Ejecutivo, por lo que la característica esencial de esa función es el servicio público, a que se refiere fundamentalmente la actividad administrativa.

Adolfo Merkl⁴⁰ en su *Teoría Integral del Derecho Administrativo* alude como nota diferencial a la subordinación orgánica, por lo que afirma:

En la justicia domina absoluta coordinación de órganos; en la administración junto a la coordinación, existe subordinación. La organización de justicia es un complejo orgánico que se caracteriza por la coordinación; la organización administrativa es una jerarquía orgánica que se señala por la subordinación.

⁴⁰ Cit. pos. CLIMENT, Juan en op. cit. p. 23

Así, las relaciones entre los órganos administrativos son de jerarquía; mientras que las relaciones entre los órganos judiciales son de autonomía, por lo que el Juez de nivel inferior dicta sentencia con libertad de decisión, sin perjuicio de que esa sentencia pueda estar sujeta a una instancia de revisión por órganos judiciales superiores.

Es importante mencionar que, a decir del jurista Juan Climent⁴¹, las distinciones señaladas, obedecen a líneas generales, pero no absolutas; puesto que las **Juntas de Conciliación y Arbitraje**, como órganos jurisdiccionales laborales, que asumen funciones con un contenido material legislativo, dictan sentencias o laudos colectivos en los conflictos de naturaleza económica; y funciones administrativas al registrar los depósitos de los contratos colectivos.

Para el profesor Trueba Urbina, el concepto de jurisdicción requiere la necesidad de precisar dos elementos que la individualizan y la define como función "soberana" del estado, resolución del problema del derecho que motiva la contienda de las partes y ejecución coactiva de las decisiones de los órganos jurídicos que resuelven la controversia; en la jurisdicción del trabajo, la socialización de la justicia se va a manifestar al aplicarse las leyes sociales de acuerdo con las tendencias económico jurídicas de la época y del sentir popular, con la finalidad de tutelar a los trabajadores y de reivindicar los derechos del proletariado. Además, considera que, desde un punto de vista general, la jurisdicción se presenta como una función única en el orden político, pero particularmente, es susceptible de distinciones. De ahí que dicho maestro⁴² puntualice lo siguiente:

La jurisdicción civil realiza los derechos privados sociales de los particulares y de las personas morales o jurídicas (el derecho civil día con día se va socializando).

La jurisdicción penal realiza un derecho público específico: el derecho de castigar del Estado (también hacia la socialización). La jurisdicción administrativa realiza los derechos de los particulares frente a la administración (se encamina por senderos sociales).

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

⁴¹ **Cfr. Idem**

⁴² TRUEBA URBINA, Alberto: *Nuevo Derecho Procesal del...* **Op. cit.**, p. 252.

La jurisdicción, además, puede ser clasificada como *ordinaria y específica*; será ordinaria, atendiendo a la calidad de las relaciones que se contraen al objeto de la actividad introduciendo nuevas modalidades o condiciones de labor y aumentan o disminuyen una cierta categoría; y será específica, si estas relaciones están determinadas por el objeto, sujeto o título de la relación. Concretamente, en materia laboral, podemos señalar que, la jurisdicción de las **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje** es de carácter **ordinario** o **general**; mientras que la jurisdicción de las **Juntas Federales de Conciliación y Conciliación y Arbitraje** es de carácter **específico**, ya que sólo se encargan de ventilar asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica, siderúrgica, etc.

De lo anterior podemos concluir que, la jurisdicción es una función preferente, pero no exclusiva, del Poder Judicial. Pueden ejercerla también los otros poderes y algunos organismos como las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.2. Jurisdicción del Trabajo.

La estructura de la jurisdicción laboral puede presentarse con diversas características, ello dependiendo del país de que se trate. En México, encontramos una estructura tripartita de tribunales integrados por una representación de trabajadores, patrones y estado, que exige formación jurídica y especialización en derecho del trabajo únicamente al representante estatal, quien en todo caso va a presidir el Tribunal. Se ha considerado que, los demás integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si bien carecen en algunos casos de formación jurídica, y de especialización, suplen esta ausencia de formación jurídica, con la experiencia en la problemática laboral que les propicia su diaria convivencia en los centros de trabajo, sin embargo, ni con esto último se llega a cumplir, pues ante todo es necesario que al momento de aplicar las normas no sólo laborales, sino de cualquier índole, se tenga cierta preparación jurídica, que permita la formación de un criterio amplio y aun así se cometen arbitrariedades, ahora imaginémosnos la postura que se adopta cuando no se tiene noción alguna del derecho, lo que nos permite entender los criterios tan discrepantes que se emiten de una Junta a otra.

La jurisdicción especial del trabajo originó el desarrollo científico de dos disciplinas tendientes a determinar la forma en que se habría de llevar la aplicación de las normas substanciales, es decir, el Derecho Procesal del Trabajo, y el Derecho Procesal Burocrático, tendientes a tutelar y redimir a los trabajadores.

La jurisdicción del trabajo se ejerce mediante órganos colegiados, los cuales guardan una característica muy importante: su no dependencia del Poder Judicial. Se convierten así en tribunales autónomos, ya que si consultamos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo concerniente al Poder Judicial, podremos observar que el artículo 94 determina: “Se deposita el Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, en Juzgados de Distrito y en un Consejo de la Judicatura Federal”. En ninguna parte del texto constitucional, en lo que concierne al Poder Judicial se hace alusión a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, en la fracción XX del artículo 123 constitucional, se establece que *las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje*.

Ahora bien, la jurisdicción del trabajo comprende:

- La potestad de aplicar leyes del trabajo y de regular la producción, tutelando y reivindicando a los trabajadores,
- La potestad de imprimir fuerza ejecutiva a la declaración que aplica las leyes del trabajo y que regula la producción, en los términos anteriores, y,
- La facultad de dictar medidas para ejecutar las decisiones de los tribunales del trabajo.

Partiendo de los anteriores aspectos que caracterizan a la jurisdicción, el profesor Trueba Urbina⁴³ considera que, la jurisdicción desde un punto de vista objetivo es:

El conjunto de asuntos encomendados a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y tribunales de la burocracia; subjetivamente entraña el ejercicio del poder estatal social con referencia a la función judicial social que no solo es proteccionista sino reivindicatoria.

3.2.1. Características de la Jurisdicción Laboral.

Los órganos del Estado, Juntas de Conciliación y Arbitraje y tribunales de la burocracia, que dirimen los conflictos de trabajo, ejercen una función de carácter social, como lo establece el profesor Trueba Urbina, que corresponde a la función

⁴³ *Ibidem*. p. 254.

jurisdiccional; mediante el ejercicio de esta función satisfacen los intereses protegidos por el derecho laboral; así como las reivindicaciones económicas, y que los trabajadores no han podido alcanzar directamente.

Así, de acuerdo a las funciones que a las juntas atribuye la Ley, como organismos jurisdiccionales, éstas se han caracterizado dentro de la doctrina por ser:

◆ Organismos de conciliación.

Estos organismos son las Juntas Federales y Locales de Conciliación; de acuerdo con el artículo 591 fracción I de la Ley Federal del Trabajo se establece que pueden actuar “como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones, disposición que resulta aplicable igualmente a las Juntas Locales de Conciliación, como se desprende del artículo 603 del mismo ordenamiento jurídico. Dicha función conciliatoria se desprende de los artículos 875 a 876 fracciones I, II, III y IV y 878-I de la Ley de la Materia.

◆ Organismos de decisión.

Dicha función es ejercida tanto por las Juntas Federales y Locales de Conciliación con relación al cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario mínimo, de conformidad con los artículos 591-II y 603 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo la desempeñan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federales y Locales, sin limitación alguna. Cabe advertir que, por acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación de 13 de septiembre de 1982, quedaron suprimidas las Juntas Federales de Conciliación Permanentes; por lo que hace a las Juntas Federales de Conciliación Accidentales, en la práctica han caído en desuso.

◆ Organismos constitutivos de nuevas condiciones de trabajo.

La vía por medio de la cual se tramitan las nuevas condiciones de trabajo es a través del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica. El procedimiento se encuentra regulado de los artículos 900 al 919 de la Ley de la Materia.

◆ Organismos de ejecución.

A pesar de que corresponde de manera particular a los presidentes de las Juntas laborales llevar cabo la ejecución de los laudos, por medio de la revisión de los actos del ejecutor se da intervención definitiva a las Juntas. (Artículos 849 a 856 y 940 del ordenamiento anteriormente citado).

◆ Organismos de intervención no contenciosa.

A partir de la reforma procesal de 1980 se incorporó a la Ley Federal del Trabajo el procedimiento paraprocesal voluntario para la tramitación de "todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas " (Artículo 982 de la LFT).

La clasificación de estos órganos responde a la tradicional distinción entre *jurisdicción plena* y *jurisdicción menos plena*.

Las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje son órganos de *jurisdicción plena*, pues están facultades para conocer y resolver todas las diferencias o conflictos que se susciten entre los trabajadores y patrones; sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos; mientras que las Juntas Locales y Federales de Conciliación ejercen una jurisdicción denominada *menos plena*, pues sus facultades para conocer de esas diferencias o conflictos están restringidos por la Ley. Por lo que, los Tribunales u Órganos Jurisdiccionales del Trabajo se van a caracterizar por su autonomía, la que no los hace dependientes del Poder Judicial, a los que sólo se subordinan en dos formas: por la vía del juicio amparo laboral y por la obligación que tienen de acatar la jurisprudencia laboral establecida por el Poder Judicial. (*)

3.2.2. Límites de la Jurisdicción Laboral.

La jurisdicción, al ser llevada a cabo por los diferente órganos con facultades para ello, encuentra límites internos que afectan su contenido, así como límites externos, si se refieren propiamente al proceso.

(*)Para el jurista Trinidad García, las Juntas laborales no forman parte del poder judicial, ni tampoco son una dependencia del poder ejecutivo, y en este sentido estima que son independientes de los tres poderes que señala el artículo 49 constitucional. Para otros juristas, como el profesor, Jorge Carpizo, las Juntas están encuadradas en el poder judicial por las siguientes razones: 1. Son tribunales similares a otros en cuanto gozan de independencia y autonomía; 2. No son tribunales de última instancia, en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal; 3. La jurisprudencia de la Suprema Corte de justicia los obliga, así como la de los tribunales colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial; 4. Hay el intento, aunque no alcanzado, para que los funcionarios de las Juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales.

Los límites internos se ponen de manifiesto en la jurisdicción del trabajo, pues no todas las facultades comprendidas en el concepto de jurisdicción las encomienda la nueva Ley al mismo órgano. Los límites internos atienden a las facultades concedidas por ejemplo: de conciliación, de decisión o ejecución, y en este sentido es importante hacer notar que existen Juntas con facultades reducidas como lo son las de Conciliación, que sólo pueden decidir asuntos de menor cuantía y no pueden intervenir ni en conflictos de huelga ni colectivos de naturaleza económica.

Por su parte los límites externos de la jurisdicción no van a afectar sus contenidos; sino la extensión de su ejercicio, “determinándose ésta por elementos extraños a la esencia de la actividad jurisdiccional: objeto y territorio”, como lo menciona el profesor Trueba Urbina Alberto; y es de este tipo de limitantes que se deriva la definición de competencia, que analizaremos en el siguiente apartado, y la cual por ningún motivo debe confundir con la jurisdicción.

Algunos tratadistas, como el profesor Néstor de Buen⁴⁴ partiendo de nuestra Ley Federal del Trabajo, clasifica las limitaciones a la jurisdicción en:

♦ Limitaciones en relación a los sujetos.

Atendiendo a esta limitación, no todas las personas, ya sean físicas o jurídico colectivas quedan sujetas a la jurisdicción laboral en tanto no lleguen, a participar en relaciones laborales que originen conflictos.

♦ Limitaciones en relación al objeto.

Este ha sido un punto muy difícil de resolver, pues existe una cantidad importante de situaciones de frontera que propician conflictos de jurisdicción, principalmente en el ámbito laboral, civil y mercantil. No obstante lo anterior, con la incorporación de disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1970, a determinados contratos especiales, se logra poner un freno a la práctica de encubrir relaciones laborales bajo las modalidades civiles mercantiles.

♦ Limitaciones en relación a la actividad.

La jurisdicción queda limitada al territorio nacional y a sus extensiones virtuales (mar territorial, embajadas, aeronaves, etc.); asimismo, la jurisdicción laboral mexicana queda restringida a las disposiciones constitucionales, reglas orgánicas y procesales contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, sin perjuicio de las disposiciones supletorias aplicables, conforme el artículo 17 de la Ley de la Materia.

⁴⁴ DE BUEN, Néstor: Op. cit., pp. 165 s.

♦ Limitaciones en relación a la función.

Atendiendo a la función, vamos a tener que, ello representa un problema de carácter cuantitativo y cualitativo. Con relación al primer aspecto, éste se presenta debido a que tanto las Juntas de Conciliación como de Conciliación y Arbitraje pueden conocer de controversias de arbitraje, quedando limitadas las primeras a que el monto el asunto no exceda de tres meses de salario mínimo.

Por lo que hace al aspecto cualitativo, ello representa a una diferencia entre ambas Juntas, pues el conocimiento de los conflictos de huelga y los colectivos de naturaleza económica es exclusivo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De esta manera podemos concluir que, la función jurisdiccional **no es divisible**, si no que admite diferentes clases de jurisdicción, pero cada una con ciertos límites, como ya hemos visto, ya sean internos o externos, los cuales van a dar pauta a que emerja una figura de gran importancia en el ámbito procesal como lo es la competencia.

3.3. Concepto de competencia.

En el derecho procesal, el término de competencia se encuentra estrechamente relacionado con el estudio de la jurisdicción, institución que, como se desprende de la Teoría General del Derecho, con la acción y el proceso constituyen la trilogía estructural básica de la ciencia procesal. Así para comprender la distinción existente entre la jurisdicción y la competencia es conveniente analizar algunos aspectos básicos sobre esta última, empezando por su acepción etimológica.

El tema de la competencia no es exclusivo del derecho procesal sino que está referido a todo el derecho público.

* Raíz Etimológica.

De conformidad con el Diccionario Jurídico Mexicano la palabra competencia encuentra su raíz etimológica en las voces latinas: "Competencia, (*compete, entis*), que se traduce como relación, proposición, aptitud, apto, competente, conveniencia. En castellano se usan como sinónimos los vocablos: aptitud, habilidad, capacidad, suficiencia, disposición".⁴⁵

⁴⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Op. cit., p. 542.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

Ahora bien, dentro de la doctrina, el procesalista Cipriano Gómez Lara⁴⁶, analiza la competencia desde dos puntos de vista: en *sentido lato* y en *sentido estricto*.

En *sentido lato*, la competencia es: el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones.

En *sentido estricto*, la competencia se puede entender como: la medida del poder o facultad otorgada a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto, es decir, es el ámbito, esfera o campo dentro de los cuales un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones.

La Competencia, expresa el profesor Trueba Urbina⁴⁷, es:

La atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y disposición de la ley"; en otros términos es la aptitud o capacidad del órgano del Estado, ya sea burgués o social, para ejercer el poder jurisdiccional, dirimiendo los conflictos privados, públicos o sociales.

Algunos otros autores⁴⁸, como el jurista **Chiovenda**, definen a la competencia como 'la parte del poder jurisdiccional que puede ejercitar el órgano'; en tanto que para **Goldschmidt**, la competencia es 'el ámbito de actuación de los distintos tribunales en sus relaciones entre sí'; para el jurista **Podetti** es 'el poder jurisdiccional que la Constitución, la ley o los reglamentos atribuyen a cada fuero y a cada tribunal o juez'; para el profesor **Alsina**, en su Tratado de Derecho Civil y Comercial, la competencia es 'la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado'; para el jurista **Carnelutti**, 'es el poder perteneciente al oficio o al oficial considerados en singular'; para **Manresa y Navarro** es 'la facultad que tienen los jueces para conocer de ciertos negocios jurídicos, ya por la naturaleza misma de las cosas o por razón de las personas'; para el jurista **Lascano D.** en su obra titulada *la Jurisdicción y la Competencia* establece que 'es la capacidad del órgano del Estado para ejercer la función jurisdiccional que se le ha encomendado'.

Para el jurista, Rosalío Bailón Valdovinos, la competencia es: "la facultad que tienen las autoridades del trabajo para intervenir en los asuntos que le son sometidos para su resolución".⁴⁹

⁴⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano: *Op. cit.*, p. 174.

⁴⁷ TRUEBA URBINA, Alberto: *Nuevo Derecho Procesal del...* (1971), *Op. cit.*, p. 443.

⁴⁸ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo II. Ed. Driskill, Buenos Aires, 1977, p. 444.

⁴⁹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío: *Legislación Laboral*. Ed. Limusa, 1990, p. 98.

De todas estas definiciones es posible advertir que, la competencia supone el principio de jurisdicción, porque dicho poder jurisdiccional, en cada uno de los órganos investidos de él, se nos presenta con limitaciones, que constituyen su competencia.

Así, podemos decir que, la competencia de un órgano es, por lo tanto, parte del poder jurisdiccional que puede ejercitar éste; de ahí que frecuentemente se mencione que, **la competencia es la medida de la jurisdicción**, como lo veremos más adelante, y que ésta se distribuye entre las diversas autoridades jurisdiccionales

Antes de adentrarnos en las diferencias existentes entre la jurisdicción y la competencia, resulta conveniente establecer los distintos criterios que se han tomado para clasificar a esta última.

3.4. Clases de Competencia y su Aplicación en el Campo Laboral.

Debido a que existe una gran diversidad de criterios tendientes a hacer una clasificación de la competencia, para mejor comprensión del tema, sólo retomaremos aquellos que resultan ser más comunes dentro de la doctrina.

Dentro de la Teoría General del Proceso, la **competencia** suele clasificarse en dos grandes dimensiones:

◆ *Competencia Objetiva.*

◆ *Competencia Subjetiva.*

El profesor Cipriano Gómez Lara considera que, la verdadera competencia es la objetiva, porque se refiere al órgano jurisdiccional, sin enfocarse a quien es el titular en un momento determinado. En cambio, la competencia subjetiva no se refiere a dicho órgano, sino por el contrario, a su titular, es decir, a las personas encargadas del desenvolvimiento del desempeño de las funciones del órgano.

Veamos con mayor detenimiento en que consiste cada una.

3.4.1. Competencia Objetiva.

Para poder determinar la competencia objetiva, tradicionalmente se ha hablado de cuatro criterios a saber:

- a) Materia.
- b) Grado.
- c) Territorio.
- d) La cuantía o importancia del asunto.

A los anteriores criterios se suelen agregar dos más, los cuales son de "ajuste fino

- e) Turno
- f) La prevención.

Sólo que, para objeto de nuestro estudio únicamente nos ocuparemos de estos criterios de una manera muy breve.

a) Materia.

Este criterio competencial va a surgir debido a la complejidad y especialización de la vida social actual, que implica la necesidad de una división del trabajo jurisdiccional. Dicha especialización a su vez se refiere a diversos ámbitos o esferas de competencia jurisdiccional, las cuales dependen de la aparición de nuevas ramas jurídicas y de la estructura del régimen Político, del lugar en donde la función jurisdiccional se ponga en práctica.

En un régimen federal, como el nuestro, los órganos judiciales federales surgen frente a los órganos judiciales comunes o locales y, por otro lado, aparecen tribunales del trabajo, administrativos, fiscales, agrarios, militares, de derecho burocrático. Así, será atendiendo a la división de la competencia en función de la materia, es decir, en función de las normas jurídicas sustantivas que deberán aplicarse para dirimir o solucionar la controversia, conflicto o litigio, presentado a la consideración del órgano respectivo.

b) Grado.

Este presupuesto se refiere a los diferentes o instancias del proceso; se enfoca a la división de los órganos que se encargan de desempeñar jurisdiccional. La finalidad de este criterio consiste en evitar que se produzcan resoluciones injustas coincidentes en dos o más instancias; aunque es importante mencionar, como lo advierte el profesor Néstor de Buen, que no es bueno caer en el exceso de instancias, ya que se puede producir uno de los más perniciosos de los defectos de la administración de justicia: *justicia que se retrasa, no es justicia.*

c) Territorio.

Este criterio implica una división geográfica del trabajo, determinada por las circunstancias y factores de tipo geográfico, demográfico, económico y social. Así, la división territorial es importante pues atribuye a los órganos jurisdiccionales la facultad de conocer de los conflictos que se producen en una determinada región. En todos los Estados de la Federación, las circunscripciones territoriales están fijadas en las leyes orgánicas de los partidos judiciales, fracciones judiciales o distritos judiciales.

Dentro del criterio territorial es donde se llega a presentar la llamada “prórroga competencial”, que consiste en un sometimiento anticipado de las partes, mediante un pacto, a un juez distinto o diferente del que normalmente debiera conocer del asunto.

d) Cuantía.

Conforme a la cuantía, la competencia se determina por la importancia del asunto o su monto, es decir que se le da particular importancia a la cuestión ya que no tiene sentido que a todos los jueces se les atribuyan asuntos del mismo interés cuantitativo.

e) Turno.

El turno, refiere el profesor Gómez Lara⁵⁰, “es un fenómeno de afinación de la competencia que se presenta cuando en el mismo lugar, en el mismo distrito judicial, o en la misma población, existen dos o más jueces que tienen la misma competencia tanto por materia como por territorio, grado y cuantía”.

f) Prevención.

Al igual que el turno, es un criterio afinador de la competencia, y el cual se presenta cuando existen dos o más tribunales que son competentes para el conocimiento de algún asunto. La prevención consiste en que el juez primero en conocer del asunto es el que determina a su favor la competencia; es decir, implica en poner en práctica el principio de prelación: “el primero en tiempo, es el primero en derecho”.

⁵⁰ GOMEZ LARA, Cipriano: Op. cit., p. 179.

3.4.2. Competencia Subjetiva.

De una forma muy concreta diremos que, la competencia subjetiva es aquella que se refiere a la persona física titular del órgano jurisdiccional; el juzgador debe sujetarse a ciertas reglas, debe ser imparcial y no tener en cuenta sino aquellos elementos, argumentos y pruebas que las partes le aporten para la decisión pero, debe evitarse toda animosidad, positiva o negativa, en favor o en perjuicio de cualquiera de las partes.

De lo anterior se derivan: los impedimentos, la excusa y la recusación, las cuales únicamente las enunciaremos con la finalidad de no desviarnos de nuestro objeto de estudio.

3.4.3. Competencia en el Ámbito Laboral.

Con las anteriores anotaciones, es posible sentar las bases para determinar los factores de la competencia en el ámbito laboral.

El profesor Néstor de Buen⁵¹, se da a la tarea de realizar una clasificación referente al rubro que nos ocupa atendiendo a los siguientes criterios:

- ◆ Objetiva y subjetiva.
- ◆ Federal y local.
- ◆ Por la naturaleza de la prestación personal de los servicios.
- ◆ Por razón del territorio.

Sin embargo, únicamente haremos referencia de manera muy concreta a dichos criterios, ya que a pesar de ser muy abundante los temas en cuestión, sólo se han citado con la finalidad de reflexionar al respecto y estar en posibilidad de comprender aun más la problemática que hemos venido manejando en torno a la prueba laboral y a la cual nos remitiremos en párrafos posteriores.

Bastará con señalar que, por lo que hace a la competencia objetiva y subjetiva en materia laboral, los órganos son en primer término, las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de manera excepcional podrá intervenir el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, que se integra para imposición de sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones, conforme al artículo 674 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

⁵¹ DE BUEN, Néstor: Op.cit., p. 185

Por lo que hace a la competencia subjetiva, ésta no puede invocarse por vía de excepción, y a partir de las reformas de 1980, tampoco se puede por vía de recusación. La ley sólo admite que los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa, de conformidad con el artículo 708 de la Ley de la Materia, aunque acepta la denuncia de parte para el supuesto de que aquélla no se produzca, a pesar de ser procedente, de acuerdo con el artículo 710 del ordenamiento en mención.

En cuanto a la competencia federal y local, podemos decir que, la problemática de la división de la competencia entre órganos federales y órganos locales ha sido el motivo de situaciones históricas que hemos analizado en su momento.

Recordemos que, al aprobarse el texto original del artículo 123 Constitucional se estipuló que los Estados serían soberanos para legislar sobre la materia laboral, lo que trajo como consecuencia el que se pudieran establecer Juntas de Conciliación y Arbitraje a su libre albedrío. El decreto del presidente Calles, en 1927, que creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con una evidente gestación anticonstitucional, incorporó una jurisdicción federal que el Estado quiso establecer sólo para conocer de aquellos conflictos que le interesaban de manera directa, por la zona en que se producían; por la presencia de contratos o concesiones federales; por la extensión del conflicto a dos o más estados y en los casos de la admisión expresa de las partes a la jurisdicción federal.⁵²

No obstante lo anterior, la reforma constitucional de 1929, a iniciativa del presidente Portes Gil, en torno a los artículos 73 y 123 de la Constitución Federal, como ya lo analizamos, logró poner remedio al decreto de 1928. En la Ley de 1931, se ratificó la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; lográndose el paso más importante con la incorporación de la fracción XXXI al artículo 123 Constitucional en el año de 1942.

Algunas de las razones por las cuales ha surgido la competencia federal son, de acuerdo con la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo:

- a) Trascendencia de la rama industrial;
- b) Intervención del Estado en la empresa, bien mediante su administración directa, bien mediante su administración descentralizada;
- c) Existencia de un contrato o concesión federal;
- d) Ejecución de trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación;

⁵² Vid. supra. Ver Cap. I. Surgimiento de las Juntas Laborales.

- e) Conflictos que afectan a dos o más Entidades federativas;
- f) Conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad federativa;
- g) Obligaciones patronales en materia educativa;
- h) Obligaciones patronales en materia de capacitación adiestramiento de sus trabajadores;
- i) Obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Ahora bien, en cuanto a la competencia material, además de la federal y local, se pueden presentar otras formas:

- Cuando el actor invoca la naturaleza laboral de la relación y el demandado la niega argumentando que es civil o mercantil o cualquier otra.
- Cuando una parte sostiene que se trata de una relación laboral regulada por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y la otra sostiene que se trata de una relación incluida en el apartado "B".
- Cuando por actividad de la empresa, en sentido amplio, se suscita el conflicto entre dos juntas especiales de conciliación y arbitraje pertenecientes al mismo tribunal; dichos conflictos pueden surgir entre las Juntas Especiales divididas en materias que atienden cada una de ellas atendiendo a distintas ramas de la industria, conforme la convocatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o del gobernador del Estado, de conformidad con el artículo 650 de la Ley de la Materia.

En el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, es en donde podemos encontrar las reglas conforme a las cuales el trabajador, podrá elegir la Junta que tendrá que conocer del conflicto:

La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se tratará de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.
 - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
 - c) La Junta del domicilio del demandado.

- III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 600 de esta Ley; la del lugar donde esté ubicada la empresa o establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patronos o trabajadores entre sí, la junta del domicilio del demandado;
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la junta del domicilio del mismo.

Para concluir con este punto, hemos de señalar que las cuestiones de incompetencia en materia laboral, a raíz de las reformas de 1970, se hacen valer mediante la *excepción declinatoria*, que se tramita como un incidente de previo y especial pronunciamiento, es decir, suspende la tramitación del proceso en tanto se resuelve, y que se plantea ante el Tribunal que haya empezado a conocer, pidiéndole que se separe del conocimiento del negocio, con la respectiva remisión de los autos al que se considere competente.

3.5 Distinción entre Jurisdicción y Competencia

Una vez que hemos analizado los conceptos básicos tanto de la jurisdicción como de la competencia, podemos advertir, que no estamos en presencia de sinónimos. La confusión que se originó en torno a estas instituciones procesales radica en la íntima relación que priva entre ambos. Sin embargo, la jurisdicción, como ya lo hemos mencionado, es una función del Estado, mientras que la competencia es el límite de esa función, el ámbito de validez de la misma.

Partiendo de que, la competencia es la medida de la jurisdicción, tenemos que, todos los jueces tienen jurisdicción; pero no todos tienen competencia para conocer de un determinado asunto. Un juez competente es, al mismo tiempo, un juez con jurisdicción y competencia. La competencia es el fragmento de jurisdicción atribuido a un juez.

Por ello podemos decir que la jurisdicción es el género; mientras que la competencia es la especie.

Ahora bien, así como la jurisdicción es una función del estado indivisible, la competencia es, por su propia naturaleza **divisible**. Se trata de un problema de distribución de trabajo motivado por el incremento de los conflictos a partir del desarrollo social.

En este orden de ideas, la jurisdicción, como ya se mencionó, es una función pública, como atributo de la soberanía del estado para resolver los conflictos litigiosos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. La función jurisdiccional resulta ser unitaria, porque la soberanía del Estado no se fracciona, lo cual nos lleva a hacer la distinción correspondiente, al advertir que existe una diversificación de las ramas de la jurisdicción conforme a los órganos que la administran; se diversifican los órganos de la jurisdicción, pero de ninguna manera se fracciona ésta. Así, hay jurisdicción civil, jurisdicción penal, jurisdicción laboral.

La jurisdicción es la potestad de declarar el derecho por parte del órgano del Estado en los casos concretos que se le plantean para tutelar el interés jurídico lesionado y hacer efectiva la tutela mediante la ejecución. La competencia es esa misma facultad jurisdiccional de que está investido el juzgador, pero referida a unos límites, es decir, limita la función jurisdiccional; de ahí que se hable del género y de la especie.

Por otra parte, cabe recordar, que el Estado Mexicano está constituido por estados soberanos ligados por el pacto federal, de donde se deduce que cada Estado, por ser soberano, tiene plena jurisdicción en su territorio, por lo que tales jurisdicciones coexisten con la que corresponde a la federación; es decir, hay jurisdicción local o estatal y jurisdicción federal.⁵³

Así, podemos concluir que la jurisdicción es la facultad del Estado, en virtud de su soberanía, para resolver, por conducto de sus órganos idóneos, las controversias que sobre derecho surjan dentro de su territorio; mientras la competencia es la capacidad de los tribunales o jueces de una jurisdicción para concretarlo a través de la sentencia que se dicte en los juicios, en ellos y por ellos terminados, o sea, la competencia es la medida de la jurisdicción.

Al respecto no ahondaremos más, en virtud de que el punto de jurisdicción y competencia los retomaremos en el Capítulo siguiente.

⁵³ Cfr. OLIVERA RODRÍGUEZ, Carmen: **Temario de Derecho Personal del Trabajo**, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985, p.29

4. ACCION PROCESAL

Es ardua la tarea de desentrañar el concepto de la acción; sin embargo trataremos de fijarlo de la manera más breve y clara posible.

4.1. Concepto.

La acción, como es posible advertir en la Teoría General del Proceso, es uno de los tres conceptos fundamentales. La jurisdicción contempla la justicia del Estado al llevar la aplicación de una ley general al caso concreto para solucionarlo; la acción contempla la justicia desde el punto de vista del que pide, motivo por el cual se ha dicho que, la acción es el derecho a la jurisdicción.

Piero Calamandrei,⁵⁴ en su obra *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, considera que la acción es la condición para el ejercicio de la jurisdicción, en virtud de que, en la acción se configura la propuesta que hace el actor de lo que debe ser la sentencia, de tal manera que esta tiene como marco y limite lo que se reclama en la acción; de ahí se deriva el principio de la congruencia entre la sentencia y lo que se demanda, precisamente porque el órgano jurisdiccional no puede ir más allá de lo que se pide. Por otra parte, no hay jurisdicción sin acción, pues no hay jurisdicción de oficio; tiene que promoverse el ejercicio de la actividad jurisdiccional, el planteamiento de la acción.

Diversas han sido las teorías que en torno a la acción han surgido, así, podemos mencionar: la teoría de la acción concreta, formulada por el jurista Wach, quien estableció que el derecho de acción es autónomo, dirigido contra el estado y frente al demandado.

Considera, este autor, que la acción se ejercita en contra del Estado, porque a éste corresponde tutelar el derecho; y es frente al demandado porque sólo tiene el deber de soportar los efectos de la tutela jurídica del Estado.

Otra de las teorías es la que desarrolla el jurista Chiovenda,⁵⁵ y que se conoce con el nombre de '*Teoría de la Acción como Derecho Potestativo*' y conforme a la cual la acción es un derecho, cuya existencia y actividad dependen, exclusivamente, de

⁵⁴ Cit. pos. CLIMENT BELTRÁN Juan B. en op. cit. p. 29.

⁵⁵ Cit. pos. GOMEZ LARA, Cipriano en op. cit. p. 147.

la voluntad de su titular, y sin que su ejercicio sea vinculatorio a una correlativa sujeción de la persona en contra de quien se ejerce; es decir, 'es el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la ley por el órgano jurisdiccional'.

Por su parte el procesalista Couture considera que, "la acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión".⁵⁶

Como nota histórica tenemos que, el derecho romano rechazó el principio moderno de la generalidad de la acción. Para cada situación jurídica típica, quería que se aplicara una acción determinada, y el error en la selección de la acción podía tener consecuencias fatales.

Los romanos fueron los primeros en utilizar el término de acción y lo aceptaban tan sólo como un acto perfeccionado en juicio. Pero más tarde se le ha considerado como el derecho de obtener, mediante juicio, cuanto nos es debido tal como se establece en las Instituciones justinianas; o como el derecho de provocar, en un caso determinado y concreto, el ejercicio de la jurisdicción; o más plenamente, el derecho a la jurisdicción.

Hoy día, comenta el laboralista Néstor de Buen, a la acción se le ha concebido como "el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de la petición".⁵⁷

El reconocido tratadista Eduardo García Maynez,⁵⁸ al realizar un estudio de la Acción, advierte que ésta se traduce como:

La facultad de pedir a los órganos jurisdiccionales del Estado la aplicación del derecho objetivo a casos concretos, ya sea con el propósito de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el que se declare la existencia de una determinada obligación, y en caso necesario, se haga efectiva, aun en contra de la voluntad del obligado.

⁵⁶ Cit. pos. CLIMENT BELTRAN, JUAN B. en op. cit., p. 31.

⁵⁷ DE BUEN, Néstor: Op. cit. p. 247.

⁵⁸ GARCIA MAYNEZ, Eduardo: Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, 47ª, ed., México, 1995, p. 247.

Así, cuando en el proceso laboral el trabajador acude a la Junta a presentar su demanda, en ese momento está haciendo valer un derecho frente a la autoridad para que ésta realice el trámite correspondiente, y posteriormente resuelva, sobre los derechos materiales invocados por el actor.

De esta manera, los elementos de la acción son: los *sujetos*, es decir, las partes como agentes impulsores del proceso y el juez como un agente juzgador; y el *objeto*, el cual se enfoca a la función de la acción y reside en la finalidad de componer el litigio.

4.2 La Acción Laboral.

Estudiando la acción laboral a la luz de las ideas expuestas al comentar la acción en general, nos vamos a encontrar con que es aplicable al Derecho Procesal del Trabajo el concepto de acción general, con la salvedad de que, además de estar elevado su ejercicio al rango de garantía individual por el artículo 8º de la Constitución, tiene protección especial en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 de la propia Ley Suprema.

El ejercicio de la acción laboral, no se encuentra sujeto a formalidades, ya que ese es el sentir del artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, el cual estipula que: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegatos no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

4.2.1. Clasificación de las Acciones Laborales.

Una vez que hemos analizado las acepciones más importantes que han surgido en torno de la acción, y realizado algunas reflexiones relativas a su aplicación en el ámbito laboral, vemos la clasificación que de las mismas se ha realizado en esta materia, de conformidad con el jurista Miguel Bermúdez Cisneros⁵⁹.

Las acciones se han clasificado en tres rubros:

- a) Acciones de condena.
- b) Acciones constitutivas.
- c) Acciones declarativas.

⁵⁹ BERMÚDEZ CISNEROS. MIGUEL. Op. cit., p. 95.

a) Acciones de condena.

Atendiendo al pedimento del actor, las acciones laborales pueden ser de condena, pues tienden, a veces, a obtener un laudo destinado a ser cumplido o ejecutado en términos del artículo 939 de la Ley de Federal del Trabajo.

Las acciones de condena se dividen en acciones de dar y acciones de hacer, ejemplo de ello tenemos: la reclamación de salarios, el pago de horas extras, la certificación de la antigüedad en el empleo.

b) Acciones constitutivas.

Son aquellas que por virtud de la actividad del órgano jurisdiccional del trabajo buscan la actuación de la Ley, siendo tendientes a crear, modificar, o ratificar una relación jurídica entre las partes sujetas a una controversia laboral, claro ejemplo de ello es el despido; o bien cuando el Sindicato busca la modificación colectiva de las condiciones de trabajo (art. 426 de la Ley).

c) Acciones declarativas.

Por virtud de estas acciones, el juzgador no pronuncia estrictamente una condena, sino que se limita a hacer constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda. Ejemplo de lo anterior lo tenemos cuando se procede a la determinación de beneficiarios en los fallecimientos por riesgos de trabajo (art.503-V del ordenamiento en mención)

Con esta clasificación no pretendemos haber agotado todas las clases de acciones laborales; sin embargo, y tomando en cuenta la naturaleza del presente trabajo, no creemos necesario extendernos más.

4.3. Concepto de Pretensión.

Cuando hablamos de "Acción Procesal ", normalmente, ésta suele confundirse con otra figura muy afin, la "Pretensión" pero no debemos caer en el error de pensar que se trata de sinónimos.

En este orden de ideas, la pretensión es uno de los elementos necesarios para la existencia de un litigio, por lo que el maestro Néstor de Buen citando al jurista Guasp, la conceptualiza de la siguiente manera: "es una declaración de voluntad por la que se

solicita una actuación de órgano jurisdiccional frente a una persona determinada y distinta del autor de la declaración".⁶⁰

Así, la pretensión es el querer subordinar el interés ajeno al interés particular, caracterizándose por ser una declaración unilateral de voluntad.

El profesor Trueba Urbina⁶¹, por su parte, ha establecido que la pretensión es una "Acción Subjetiva" así, las pretensiones laborales establecidas en la fracción XXII, del apartado "A" del artículo 123 Constitucional son:

1. El cumplimiento del contrato o pago de tres meses de salario, a opción del trabajador, cuando es despedido por causa injustificada.
2. El pago de esa misma indemnización, cuando el obrero se retire del servicio por recibir malos tratos del patrón, ya sea en su persona, o bien en la de sus familiares.
3. Participar en las utilidades de la empresa (fracción IX).
4. Las primas de antigüedad y otras prestaciones.

4.4. Distinción entre Acción y Pretensión.

Una vez definida tanto la Acción como la Pretensión, resulta conveniente establecer la diferencia existente entre estas dos figuras procesales.

Dentro de la Teoría General del Proceso, se ha llegado a la conclusión de que la *acción*, es un *derecho*, y consecuentemente genera una relación; mientras que la *pretensión* es un *hecho* y más concretamente un acto jurídico, como lo reitera el jurista Carnelutti.

La acción tiene como destinatario al *órgano jurisdiccional*, ya que se le solicita que intervenga para resolver sobre la petición; mientras que la pretensión tiene como destinataria a la contraparte, de ahí que en este último caso se defina como el *querer subordinar el interés ajeno al interés particular*.

⁶⁰ Cfr. DE BUEN, Néstor: *Op. cit.* p. 247.

⁶¹ TRUEBA URBINA, Alberto: *Nuevo Derecho Procesal del...*, *Op. cit.*, p. 211.

De lo anterior se deduce que la falta de pretensión extingue el proceso. Una exigencia de derechos de preferencia para ocupar un puesto deja de ser relevante ante la muerte del actor, asimismo, el desistimiento de la pretensión implica la terminación del proceso, como también ocurre con el abandono que genera la caducidad procesal (Artículo 773 de la Ley de la Materia).

La pretensión no siempre presupone la existencia de un derecho, y además, por otra parte, también puede existir el derecho, sin que exista pretensión, y consecuentemente puede también haber pretensión sin que exista derecho; *la acción, como ya lo hemos visto, es un medio para llevar a la pretensión hacia el proceso*, es decir, para introducir la pretensión en el campo de lo procesal; de donde se puede advertir la estrecha relación que existe entre una y otra, y sobre todo la importancia que tienen dentro del proceso, pero ello, debemos tenerlo presente para no caer en el error de afirmar que estamos en presencia de sinónimos, sino en presencia de dos instituciones procesales *íntimamente vinculadas*.

Así, cuando nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 516, estipula que *"las acciones de trabajo prescriben en año, contado a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes"*, este precepto, de acuerdo con la teoría jurídica, carece de una adecuada redacción, pues no olvidemos que lo que *prescribe son los derechos y las pretensiones, mientras que las acciones caducan*, lo cual marca una diferencia más entre ambas instituciones, y por tanto a lo que se refiere dicho artículo es a las pretensiones, por lo que es importante tener presente ambos conceptos.

5. EL PROCESO

5.1 Concepto de Proceso.

Si bien, en párrafos anteriores hemos señalado que la acción es el medio por virtud del cual se lleva la pretensión al proceso, veamos a continuación la definición de esta otra figura, para que posteriormente estemos en posibilidad de establecer su distinción con el procedimiento, y así poder concluir nuestro análisis relativo a las Peculiaridades del Derecho Procesal Laboral.

*** Raíz Etimológica.**

Etimológicamente, la palabra proceso viene del siguiente vocablo latino: "procederé, que significa, avanzar, extensión que también es exclusivo del procedimiento".

Algunos tratadistas han definido al proceso de la siguiente manera:

El jurista Chioyenda, considera que el proceso es: "un conjunto de los actos dirigidos al fin de la actuación de la ley respecto a un bien que se pretende garantizado por ésta en el caso concreto, mediante los órganos de la jurisdicción ordinaria".⁶²

Por su parte, el profesor Leonardo Prieto Castro⁶³ en su obra *Exposición del Derecho Procesal Civil de España*, establece que el proceso puede definirse como:

Una actividad, regulada por el derecho procesal, de las partes y del tribunal, iniciada por la que de ellas se llama demandante, para obtener la sentencia (cosa Juzgada) o acto por el cual el tribunal cumple su misión de defensa del orden jurídico, que le está encomendada por el Estado y tutela el derecho de la parte que en el curso de él, haya demostrado poseerlo.

Consideramos acertada la noción que del Proceso nos ofrece el procesalista Cipriano Gómez Lara,⁶⁴ cuando afirma que debemos entender por éste un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una Ley general a un caso concreto controvertido para solucionar o dirimirlo

Así, el proceso, se ha considerado dentro de la Teoría General de Procesal, como una verdadera suma, que el profesor citado, esquematiza de la siguiente forma:

$$A + J + A + T + P = P$$

Lo anterior significa que: la acción más la jurisdicción, más la actividad de terceros, nos da como resultado el proceso; pero podríamos agregar que, para que esa suma fuera exacta, es indispensable agregar un elemento más, es decir, *la ejecución de la sentencia*, dejando dicha fórmula en los siguientes términos:

⁶² *Ibidem*, p. 326.

⁶³ *Cit. pos. Idem*.

⁶⁴ GOMEZ LARA, Cipriano: *Op. cit.*, p. 132.

A. J. A. 3ros. Ejec. Sent. P.

Así, el fin inmediato del proceso será la obtención de una sentencia que, a su vez permita resolver entre las partes una controversia sobre derecho sustantivo, para de ésta manera preservar la paz social, ya que de no existir el proceso, los interesados intentarían obtener sus derechos a la fuerza.

Volviendo a la definición de referencia, tenemos que en efecto, el proceso es un conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y de los terceros. Los primeros los representa la jurisdicción; los actos de las partes interesadas se encuentran identificados con Acción en su doble sentido, es decir como actividad del actor y del demandado, y los actos de terceros son los actos de auxilio al juzgador y a las partes, todos los que se ejercitan o desarrollan en las etapas procedimentales correspondientes previamente señaladas en la Ley Procesal Laboral, los que convergen y buscan el fin lógico de todo proceso, que es el laudo. Los actos de terceros son los testimonios de los testigos o peritos y los actos de ayuda de los secretarios y auxiliares de función jurisdiccional.⁶⁵

Bajo el contexto anterior, el Proceso dentro del ámbito del Derecho Laboral está constituido por un conjunto de procedimientos previamente reglamentados por la Ley de la Materia, los cuales son llevados a cabo por las partes, terceros y la autoridad, a saber, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de lograr que se emita una resolución por virtud de la cual se concluya el conflicto planteado.

Cabe señalar que, concretamente en el proceso laboral va a cobrar especial importancia el principio de equidad, pero además también en el laudo.

La equidad la encontramos contemplada en el artículo 17 de la Ley laboral mexicana como fuente de derecho del trabajo, y en el artículo 840 del propio ordenamiento, como fundamento del laudo; ya que la Ley le da facultad al juzgador para que en los casos de lagunas o de interpretación dudosa, incorpore el principio de equidad en el mismo laudo: por tanto la equidad es un instrumento de quién debe de aplicar la Ley, para la formación de normas especiales.

De esta manera, el proceso laboral tiende a surgir como un proceso de nivelación social, al tratar de igualar a las dos partes en conflicto, las que generalmente son desiguales, estableciéndose para tal efecto disposiciones a fin de favorecer en forma especial al trabajador y no al patrón, prueba de ello la encontramos entre otros,

⁶⁵ Cfr BORELL NAVARRO, Miguel: Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, 5ª ed., México, 1996, p. 494.

en los artículos 691, 712, 773, 784, 873, 878 fracción II y 879 segundo párrafo; por lo que en caso de que exista duda en cuanto a la interpretación y aplicación las normas laborales, se deberá estar a lo que mejor favorezca al trabajador.

5.2 Distinción entre Proceso y Procedimiento.

Frecuentemente existe una enorme confusión entre la terminología de *proceso* y el *procedimiento*, lo cual resulta a todas luces incorrecto, ya que al hablar de estas dos instituciones, estamos en presencia de lo que podría ser el género y la especie.

En este sentido se pronuncia el profesor Floris Margadant⁶⁶, al considerar:

El camino que va desde la acción a la sentencia y su ejecución es el proceso; y el conjunto de formalidades que se deben observar durante el mismo es el procedimiento. Esta terminología, empero, no es fielmente observada, ni en la teoría, ni tampoco en la práctica, antigua o moderna.

Ahora bien, como ya vimos, el proceso es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la jurisdicción de una manera cronológica, ordenada y sistematizada, con la finalidad de obtener una decisión, y aún más la ejecución de la sentencia, para dirimir una controversia; mientras que el procedimiento está integrado por el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso, esto es, a su desarrollo, y no tiene una finalidad de efectos jurídicos; de manera que puede haber un procedimiento de carácter administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional.

El proceso se enfoca a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez; en tanto que el procedimiento concierne al orden externo que regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso, como la forma de las notificaciones, los términos, las normas para la realización de las audiencias.

El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio; mientras que el procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo procesal) se reduce a una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo.

⁶⁶ Cit. pos. CLIMENT BELTRÁN, Juan B., en op. cit. p. 47.

El proceso es, pues, un conjunto de procedimientos, los cuales son un conjunto de formas o maneras de actuar.

Así, resulta evidente que el proceso es un conjunto de procedimientos, pero también es cierto que todo procedimiento no necesariamente es de carácter procesal. Un procedimiento será procesal si se encuentra dentro del proceso y posee la característica de *proyectividad* que identifica a los actos procesales, es decir, un procedimiento es procesal, cuando está eslabonado con otro, todos ellos ocurridos dentro del conjunto de actos configurativos del proceso, y que son actos provenientes de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial, y los cuales se enfocan, o proyectan, hacia un acto final de aplicación de una ley general al caso concreto controvertido para resolverlo.

El *procedimiento* es la forma concreta y determinada de realización del *proceso*.

Es así como, hemos tratado de realizar un breve análisis referente a las “Peculiaridades del Derecho Procesal del Trabajo”, y de esta manera, poder estar en condiciones de adentrarnos al siguiente tema relativo a la “Estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”, el cual se desarrollará de una forma breve para evitar caer en obvio de repeticiones, para posteriormente abordar el capítulo referente a “La Prueba en el Derecho Adjetivo Laboral”, disculpándonos de antemano, por no haber agotado cada uno de los temas aquí desarrollados.

CAPITULO III

Juntas de Conciliación y Arbitraje

CAPITULO III

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Una vez analizado el contexto histórico dentro del cual se comenzó a gestar el Derecho del Trabajo no sólo en su aspecto sustantivo, sino también adjetivo, concretamente por lo que hace a la Prueba; así como los aspectos básicos que a su vez, nos permiten comprender el papel que juegan en el ámbito procesal laboral los sujetos, la jurisdicción, la competencia, la acción, la pretensión, el procedimiento, entre otros; no debemos dejar pasar por alto que al ser las Juntas de Conciliación y Arbitraje los órganos ante los cuales tiene verificativo el proceso laboral, en cada una de sus etapas, es conveniente, por razón de método delimitar, de una manera somera, la naturaleza jurídica, estructura y funcionamiento de las mismas, para posteriormente estar en posibilidades de comprender el por qué se asumen criterios tan discrepantes en torno a la prueba al estarse ventilando un conflicto de trabajo.

1. GENERALIDADES

1.1 Denominación.

La denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentra plasmada en la fracción XX del artículo 123 de nuestra Carta Magna, sin embargo, recordemos que con antelación se les conocía como: *Juntas de Administración Civil*, según la Ley de Cándido Aguilar; *Juntas de Avenencia*, diría Don Venustiano Carranza en el año de 1915, en el "Periódico del Pueblo"; *Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje*, precisaría el constitucionalista Salvador Alvarado en Yucatán.¹

Hoy día se denominan Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, por que el término *Junta* significa *reunión* (se está en presencia de un órgano colegiado) de representantes de los factores en conflicto; representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno; se emplea la acepción de *Conciliación y Arbitraje*, porque el proceso laboral abarca esos dos periodos, haciéndose la aclaración, de que las Juntas de Conciliación, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo también actúan

¹ Vid. supra. Ver Cap. I. Antecedentes Legislativos Revolucionarios: Leyes de los Estados de 1904 a 1917.

como órganos de Arbitraje, no obstante ello, y como ya lo hemos manifestado, en la práctica dichas Juntas han dejado de operar como tales, pues las Juntas Especiales con una estructura similar a la de aquéllas, tienen la ventaja de estar dotadas de una competencia más amplia. (*)

La palabra *conciliación*, a decir de la jurista Leonor Ramírez Moguel², se ha empleado porque, busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar el juicio, analizando y escuchando de forma previa, la versión de las partes.

Cabe señalar que, a diferencia de otros procesos en que la *Conciliación* es potestativa, en el proceso laboral resulta ser obligatoria y las partes tienen la necesidad de agotar el trámite conciliatorio, que constituye una parte esencial, de la tramitación de la primera audiencia del proceso ordinario laboral.

Durante el desarrollo del proceso, las partes tienen únicamente pretensiones, pero desde el punto de vista jurídico, no existe declaración alguna que determine a quién asiste el derecho a través del laudo; de ahí que pueda proponerse la solución antes de entrar a la fase postulatoria, dado que la Junta tendrá la oportunidad de tomar en consideración los derechos que ambas partes se reconocen y procurar la fórmula respecto a los puntos en conflicto, observando el respeto irrestricto a los derechos mínimos que en favor de los trabajadores establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, procurando orientar, dirigir y buscar la proposición justa a los planteamientos que las partes hagan.

Así, la conciliación en el aspecto procesal representa una fase que debe cumplirse necesariamente al formar parte de una etapa procesal laboral. Sin embargo, en la práctica, se ha venido distorsionando la "bondad" de la conciliación olvidando su sentido, motivo por el cual a partir de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980, el legislador ha procurado la regulación legal necesaria para lograr el objetivo que se persigue a través de la conciliación, tomando como referencia la raíz histórica de los tribunales del trabajo, y la indulgencia de esa etapa obligatoria que busca la solución justa del conflicto a través del avenimiento entre las partes, como fin inmediato y como finalidad mediata, mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, conforme al artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo; lo cual lamentablemente, en la mayoría de las ocasiones no ocurre.

(*) Por acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de septiembre de 1982 el funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes fue suspendido; "operando" en la actualidad las Juntas de Conciliación, sólo en algunas Entidades Federativas

² Cfr. RAMÍREZ MOGUEL, Leonor: "Los Tribunales del Trabajo", Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1985 p. 10.

Bajo el contexto anterior, en la doctrina hay quienes consideran que en vez de *Conciliación* debería existir la *Mediación*, en la que si se señalan por la Junta las formas concretas de solución de la controversia planteada, pues de acuerdo con la legislación actual, la Junta en la conciliación procura y desea el arreglo, pero no señala, presiona o impone fórmulas de solución o arreglo a las partes interesadas en el conflicto.

Una vez que ha fracasado la fase conciliatoria, el conflicto debe resolverse por medio del Arbitraje.

El arbitraje laboral, como veremos más adelante, supone el proceso, la facultad de un órgano para conocer y decidir una controversia a través del laudo, entendiendo por tal la resolución de fondo, la decisión del Tribunal.

Conviene dejar en claro, que el Arbitraje laboral no se refiere al compromiso arbitral, sino a la facultad de un órgano (Juntas de Conciliación y Arbitraje) para conocer y resolver un conflicto. No se trata de Arbitraje privado.

No obstante lo anterior, la denominación a que se hace referencia en el ensayo publicado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje³, para el profesor Trueba Urbina⁴, tanto en la teoría como en la práctica no considera que sea posible adoptarlo ya que:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Juntas, tampoco de Conciliación ni de Arbitraje, sino órganos autónomos de la Jurisdicción Social, como se desprende del pensamiento socialista de los legisladores de 1917 y de la supresión del Convenio de Arbitraje en la fracción XXI del artículo 123, y consecuentemente no son tribunales judiciales.

En el mismo sentido se pronuncia el Doctor Miguel Borrell Navarro⁵ quien considera que la denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje no representa un verdadero concepto y carácter de estos organismos especializados que son en realidad

³ Vid. supra., Nota número 2.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 6ª ed., México, 1982, p. 275.

⁵ BORELL NAVARRO, Miguel: Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, 5ª ed., México, 1996, p.529.

tribunales que imparten con competencia y jurisdicción legal y constitucional la justicia laboral en nuestro país.

1.2. Naturaleza Jurídica.

Uno de los aspectos que ha generado una diversidad de opiniones en torno a los tribunales del trabajo, es el referente a su naturaleza jurídica.

Recordemos que, el constituyente mexicano de 1916-1917 estableció Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de los conflictos laborales, y consecuentemente se excluyó esta clase de conflictos del poder judicial ordinario, creándose órganos de jurisdicción especializada.

Al respecto, las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional establecían:⁶

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Las anteriores fracciones constitucionales suscitaron una serie de controversias: la Suprema Corte de Justicia, a partir de 1918 y hasta 1924, sostuvo que las Juntas no podían ejecutar sus laudos coactivamente y que su competencia sólo abarcaba los conflictos de índole colectiva.

En 1924, la Suprema Corte, en las ejecutorias de *La Corona* y de la *Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A.*, modificó su criterio para sostener que las Juntas son *tribunales competentes para conocer y resolver tanto de los conflictos*

⁶ Vid. supra. Ver Capítulo I: Antecedentes Nacionales del Derecho del Trabajo.

colectivos como de los individuales, y que no son tribunales especiales que violen el artículo 13 constitucional.

Ahora bien, de manera muy breve, analizaremos algunos de los argumentos más relevantes en torno a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que a su vez reflejan el pensamiento que dentro de la doctrina ha surgido al respecto.

1) Uno de los principales exponentes es el profesor *NARCISO BASSOLS*⁷, quien realizó un estudio dividido en dos etapas, con la finalidad de determinar qué eran las Juntas Laborales.

La primera etapa de su investigación consistió en determinar la naturaleza de las Juntas a través de tres criterios de interpretación: *auténtica, comparada y racional*.

Por lo que se refiere a la *interpretación auténtica*, considera que ésta tiene como base la ideología del Constituyente de 1917; específicamente se encuentra conformada por el pensamiento de José Natividad Macías, quien afirmó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales, y en caso de que fuera así, ello sería en contra de los intereses de los propios obreros. Motivo por el cual también estableció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como fin el armonizar y equilibrar los factores de la producción situación diferente a la que se realiza en un tribunal.

La *interpretación comparada*, llevó a Bassols, a analizar los modelos que se habían tomado en cuenta por el Constituyente para la elaboración de la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Así, esta interpretación la fundó en que el precepto en mención tuvo como base el proyecto formulado por la comisión que Don Venustiano Carranza había nombrado en Veracruz, inspirándose en la legislación belga, norteamericana e inglesa. Tanto las leyes belgas como francesas dividían la competencia laboral en individual, y establecieron Comités de Conciliación y Arbitraje para los conflictos colectivos; mientras que la legislación norteamericana e inglesa había creado Consejos de Conciliación y Arbitraje con competencia encaminada principalmente a conocer los conflictos de carácter colectivo.

La *interpretación racional* la enfocó al estudio de las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional, llegando a la conclusión de que la jurisprudencia y la doctrina mexicana, hasta ese momento no habían entendido el problema.

⁷ *Cit. pos.*, CARPIZO, Jorge en *Estudios Constitucionales* Ed. Porrúa, 5ª ed., México, 1996, pp. 219-220.

Para Bassols⁸ el dilema no radicaba en negar si las Juntas Laborales eran o no tribunales, sino determinar qué clase de conflictos podían conocer, tal y como se desprende de su ensayo titulado *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Interpretación de las Fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional*; tomando como referencia las interpretaciones aludidas, llega a la determinación de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales y que fueron creadas para prevenir y resolver los conflictos colectivos laborales. Asimismo propuso el establecimiento de verdaderos tribunales del trabajo para que conocieran los conflictos individuales sin perjuicio de la intervención de las Juntas en los colectivos.

La segunda etapa de la investigación de Bassols se basó en dos resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de fechas 24 de septiembre de 1928 y 9 de octubre del mismo año, publicadas en el Tomo XXIV del Semanario Judicial de la Federación, páginas doscientos sesenta y seis y trescientos cincuenta y dos respectivamente, las cuales resultaban notoriamente contradictorias, ya que en una de ellas se establecía que la *Junta de Conciliación y Arbitraje, no se constituía en un tribunal, sino en un organismo administrativo de índole completamente diverso*, y la segunda calificando de "tribunales" a las *Juntas creadas por el mandato de la fracción XX del artículo 123 Constitucional*.

De esta contradicción de la Suprema Corte de Justicia, proviene el título del artículo del ilustre jurista Narciso Bassols: *¿Qué son, por fin, las Juntas de Conciliación y Arbitraje?*.

Bassols, consideró que el dilema radicaba en la ineficacia del Poder Legislativo para estructurar a las Juntas, lo que consecuentemente provocaba un conflicto en la clase obrera.

Llega a considerar que ya no tenía ningún interés polemizar si de acuerdo con las normas constitucionales, las Juntas sólo eran competentes para conocer de los conflictos colectivos, ya que la jurisprudencia de la Suprema Corte las había convertido en Tribunales del Trabajo, naturaleza que nadie discutía, aunque desde su punto de vista, la solución consistía en establecer *Tribunales del Trabajo para los conflictos individuales y Juntas para los colectivos*.

La naturaleza de las Juntas Laborales, Bassols, las analiza desde dos puntos de vista: formal y materialmente.

Desde el punto de vista *material*, les atribuye una función judicial, pero fundamentalmente, estableció que se encontraban por su dependencia administrativa y

⁸Cit. pos. CARPIZO, Jorge, en op. cit., p. 219.

por la designación de los representantes del Gobierno hecha por el poder ejecutivo federal o local, dentro del conjunto de órganos que en su totalidad constituyen la administración. Asimismo estableció que son órganos de competencia confusa, pues no resultaba fácil determinar su función y consecuentemente su naturaleza.

Es por ello, que Bassols, como afirma el jurista Jorge Carpizo⁹, eludió el objeto de su ensayo, ya que su "*conclusión es tan confusa como la naturaleza que encontró en las Juntas*".

2) Conforme al criterio del profesor ALBERTO TRUEBA URBINA,¹⁰ plasmado en su obra titulada *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, el constituyente sí atribuyó competencia a las Juntas para conocer tanto de los conflictos colectivos como de los individuales, lo que se pone de manifiesto con la intervención del diputado Victoria, quien sostuvo que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje conocerían todo conflicto para evitar las arbitrariedades entre obreros y patrones.

Desde el punto de vista de este autor¹¹, las Juntas son auténticos Tribunales del Trabajo. Su naturaleza, independientemente de los tres Poderes tradicionales del Estado, las convierte en un *Cuarto Poder*.

El jurista Trueba Urbina¹² llega a la conclusión de que las Juntas Laborales no son Tribunales de Conciencia y Equidad, sino de Derecho, porque aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo.

3) Por su parte, el profesor MARIO DE LA CUEVA, a decir del constitucionalista Jorge Carpizo¹³, considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde que en 1917 se crearon en el artículo 123 Constitucional, tuvieron la naturaleza de *tribunales*, cuya competencia abarcaba (conforme al pensamiento del Constituyente) tanto a los conflictos colectivos como a los individuales. Por lo que establece que lo que el diputado Macías buscaba en el Congreso del Constituyente era que los conflictos entre el Capital y el Trabajo no se resolvieran por jueces de derecho,

⁹ *Ibidem*, p. 220

¹⁰ *Cit. pos. Ibidem*, p. 225.

¹¹ *Cfr.* DE BUEN, Néstor: *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, 5ª ed., México, 1997, p.142.

¹² *Idem*.

¹³ CARPIZO, Jorge: *Op. cit.*, pp. 224 s.

ya que el derecho civil era más rígido y en 1917 subsistía íntegro el dogma del sometimiento incondicionado del juez a una ley fría; este era el dogma que combatió el maestro Macías: quería Juntas de Conciliación y Arbitraje como un órgano, las cuales no fueran Tribunales de Derecho, sino de Equidad.

El jurista De la Cueva¹⁴, en el Tomo II de su obra titulada *Derecho Mexicano del Trabajo*, llega a la conclusión de que, las Juntas Laborales:

Son una institución especial: por su actividad material, ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales; están ligadas al Poder Ejecutivo, porque a él toca designar la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial.

4) El tratadista, *MAXIMILIANO CAMIRO*¹⁵, en su ensayo titulado *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Su Competencia según las fracciones XX y XXI del Artículo 123 de la Constitución Federal* sostuvo que las Juntas no pueden conocer de los conflictos individuales de trabajo, ya que en este caso desempeñarían funciones judiciales, situación prohibida por la Constitución, ya que se constituirían en tribunales especiales.

El profesor Camiro¹⁶, según refiere el maestro Carpizo, consideró que las Juntas Laborales no eran tribunales, en virtud de que carecían de imperio y jurisdicción, y en caso de poseer estos atributos, serían "tribunales especiales"; motivo por el cual estimó que eran instituciones de derecho público, que tenían por objeto evitar los grandes trastornos que al orden y a la paz pública, a la riqueza pública, a la organización del trabajo, le resulten por los movimientos bruscos de la supresión del trabajo por los obreros, o de la suspensión del trabajo hecho por los patronos.

¹⁴ CUEVA, Mario de la: *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Ed. Porrúa, 8ª ed, 1995, p. 921.

¹⁵ Cit. pos., CARPIZO, Jorge en op. cit., p. 221.

¹⁶ Idem.

5) Para el jurista TRINIDAD GARCIA¹⁷, las Juntas si son tribunales y por tanto son competentes para conocer de los conflictos individuales y colectivos; además tienen un doble cometido: la conciliación, que no es un *pleno acto jurisdiccional* y el Arbitraje que consiste en dirimir las controversias que se susciten entre el trabajo y el capital, ya sea de índole colectivo o individual, éste es el verdadero sentido de las fracciones XX y XXI. Concluye que las Juntas Laborales no forman parte del Poder Judicial, ni tampoco son una dependencia del Poder Ejecutivo, y en este sentido estimó que son independientes de los tres poderes que señala el artículo 49 constitucional.

6) De acuerdo con el pensamiento del profesor FIX-ZAMUDIO¹⁸, citado por el doctor Néstor de Buen, las Juntas no pueden actuar como organismos legislativos, sino de carácter jurisdiccional, aun en la hipótesis de solución de los conflictos económicos. Al igual que el profesor Trueba Urbina, considera que son Tribunales de Derecho, y no de Conciencia o Equidad, ya que estos últimos funcionan, particularmente, como amigables componedores; excluyen la intervención de los jueces profesionales; se integran generalmente con representantes de los intereses en pugna; poseen un carácter transitorio; surgen en épocas revolucionarias y sus sentencias suelen ser declarativas y no constitutivas 'en cuanto se limitan a reconocer las normas que se descubren en la conciencia social en transformación'.

De lo anterior se desprende que, el jurista Fix Zamudio, coincide con el profesor Bassols, al considerar que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ausencia de verdaderos órganos judiciales especializados en materia del trabajo para conocer de los conflictos de carácter jurídico, se han convertido en los Tribunales de Trabajo, con todas las características de una verdadera jurisdicción especializada.

¹⁷ *Ibidem*, p. 222.

¹⁸ Cfr. DE BUEN, Néstor: *Op. cit.*, p. 144.

7) Desde el punto de vista del jurista Jorge Carpizo¹⁹, las Juntas no son Tribunales Especiales por las siguientes razones:

- a) No se crean por ninguna disposición particular sino por la Constitución en su artículo 123 fracción XX y son precisadas en la Ley Federal del Trabajo;
- b) No se crean para que conozcan determinados negocios, sino todos los conflictos de trabajo;
- c) No tienen carácter transitorio;
- d) Las Juntas no surgen después que han nacido los conflictos, sino preexisten a éstos.

Afirma que la confusión ha radicado en no establecer la diferencia entre Tribunales Especiales y Tribunales con Jurisdicción Especializada; advierte que las Juntas son Tribunales de Jurisdicción Especializada como lo son los tribunales civiles, penales o administrativos.

Un punto de reflexión para este jurista²⁰ es el referente a determinar la ubicación constitucional de las Juntas, así llega a establecer que no es propio ubicarlas como formando parte del Poder Legislativo, ni material, ni formalmente, porque las sentencias que resuelven los problemas colectivos tienen el carácter de 'sentencia constitutiva colectiva'. De la misma manera señala que tampoco pueden ser consideradas como parte del Poder Ejecutivo, ya que los funcionarios de la Junta no se encuentran jerárquicamente subordinados a los funcionarios administrativos, ni reciben órdenes o indicaciones de éstos, sino que tienen la más completa independencia y autonomía para resolver.

¹⁹ CARPIZO, Jorge: *Op. cit.* p. 228.

²⁰ *Ibidem.*, pp. 229 s.

El constitucionalista, Jorge Carpizo²¹, considera que las Juntas se encuentran vinculadas del Poder Judicial por las siguientes razones:

1. Son Tribunales similares a otros en cuanto gozan de independencia y autonomía;
2. No son Tribunales de ultima instancia, en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal;
3. La jurisprudencia de la Suprema Corte de justicia los obliga, así como la de los Tribunales Colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial;
4. Hay el intento, aunque no alcanzado, para que los funcionarios de las Juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales.

Al igual que los multirreferidos juristas: Trueba Urbina y Fix-Zamudio, el profesor Carpizo²² considera que no son Tribunales de Equidad ni de Conciencia, sino de Derecho, pero que tienen un margen más amplio de interpretación e integración de las normas que los tribunales del orden común. Establece que no son Tribunales de Conciencia, porque éstos no razonan sus veredictos siendo inimpugnables, por ejemplo los jurados populares y los tribunales de honor de las asociaciones profesionales, mientras que en las Juntas lo que se emite es un laudo y no un veredicto, que si es impugnabile y debe ser razonado.

Al tratar de precisar la naturaleza jurídica de los representantes de los trabajadores y de los patrones concluye que éstos tienen una naturaleza *sui generis*, ya que por una parte son jueces, cuya labor consiste en primordialmente conocer y resolver los conflictos laborales; pero por otro lado no puede desconocerse su función de representantes, ya que son electos por las partes y no pueden ser revocados del cargo éstas.

7.- El profesor *NESTOR DE BUEN*,²³ considera que las Juntas no pueden formar parte del *Poder Legislativo*, ya que no dictan leyes, las cuales son *normas generales, abstractas y obligatorias, no modificables por la voluntad de los particulares*; mientras que las sentencias colectivas son normas especiales, abstractas y obligatorias, que pueden ser modificadas por la voluntad de las partes.

²¹ *Ibidem.*, p. 233.

²² *Ibidem.*, pp. 235-239.

²³ DE BUEN, Néstor: *Op. cit.*, p. 150.

A pesar de que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a los gobernadores de los Estados y al Gobernador del Distrito Federal les corresponde determinar la jurisdicción territorial de las Juntas, como se desprende del artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, así como el disponer su integración, funcionamiento y la determinación del personal jurídico que deberá hacerse cargo de ellos, (lo anterior conforme a los artículos 623 y 625, todos correspondientes a la Ley de la Materia) ninguna de las autoridades citadas está facultada para invadir la autonomía jurisdiccional, administrativa y tutelar de las Juntas, el mismo profesor De Buen, afirma que en este sentido no existe dependencia alguna de carácter legal. Por lo que es importante tener presente que, entre las facultades delegadas por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al Presidente (artículo 89) no se encuentra la de imponer decisiones a las Juntas.

La reflexión que hace el profesor de Buen²⁴ con relación a la probable ubicación de las Juntas Laborales en el Poder Judicial es en el sentido de establecer que éste se deposita en la Suprema Corte de Justicia, en los Tribunales de Circuito, Colegiados en Materia de Amparo y Unitarios en Materia de Apelación, y en Juzgados de Distrito, según se dispone en el artículo 94 Constitucional; por lo que si se atendiera exclusivamente a la función jurisdiccional de las Juntas en los asuntos jurídicos sería evidente el paralelo respecto de las que realiza el Poder Judicial, no obstante su *dependencia orgánica*. El jurista en mención, hace la observación de que si se advierten las funciones de las Juntas en los conflictos económicos, sus facultades administrativas y la responsabilidad tutelar, adicionadas a la elección democrática de los representantes del trabajo y del capital, resulta claro que las Juntas *no podrán formar parte del Poder Judicial*. Afirma que, las Juntas son Tribunales de Derecho, ya que con la adición de 1980 al artículo 841, se les obliga expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen; agrega que no pueden ser considerados como Tribunales de Equidad, no obstante lo anterior pueden recurrir a ella al dictar sus resoluciones por mandato del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, podemos advertir que, para los maestros Mario de la Cueva y Trueba Urbina, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son eminentes órganos autónomos, pues

²⁴ Idem.

incluso se podría afirmar que forman parte de un Cuarto Poder, mientras que, para otros estudiosos de la materia, como lo es el profesor Jorge Carpizo, éstas se encuentran dentro del Poder Judicial.

Desde nuestro punto de vista coincidimos con los que mantienen el criterio relativo a que las Juntas Laborales son autoridades independientes, y que sólo por excepción se encuentran vinculadas al Poder Judicial, lo cual no quiere decir, que formen parte de él.

De esta manera podemos advertir que, la Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen su origen en el artículo 123, apartado "A" fracción XX de la Constitución General, ha sido muy controvertida, tanto en la doctrina como en la Judicatura. La propia Suprema Corte de la Nación, primero declaró que las Juntas sólo podían conocer de los conflictos colectivos de trabajo y que los conflictos individuales correspondían conocerlos y resolverlos a otros tribunales; posteriormente la Suprema Corte varió la Jurisprudencia estableciendo que las Juntas son competentes para conocer de todos los conflictos de trabajo.

Los Órganos Jurisdiccionales del Trabajo desde su peculiar constitución, integración y competencia, en realidad no puede afirmarse que dependan o se encuentren integrados directamente a alguno de los tres poderes de la Unión: el ejecutivo, legislativo o judicial. Excepcionalmente se encuentran vinculadas al Poder Ejecutivo, por ser el que designa a sus titulares o Presidentes; al Poder Judicial cuando llevan a cabo la revisión de sus resoluciones (labor de casación), asimismo porque están obligadas a observar la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como la de los Tribunales Colegiados que funcionen dentro de su jurisdicción territorial. No olvidemos que lo anterior no significa que por ello formen parte de alguno de los tres Poderes en mención.

1.3 Clasificación.

Actualmente la competencia de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en todo el país puede ser federal o local. A este respecto estimamos, coincidiendo con la opinión de algunos tratadistas en la materia, que la Justicia Laboral debería federalizarse, suprimiendo la competencia local de las Entidades Federativas y del Distrito Federal, pues con ello se podría evitar que existieran criterios tan discrepantes de una Junta Federal a una Junta Local, y aun más entre Juntas Especiales pertenecientes a una misma rama de la industria. No obstante lo anterior veamos la clasificación que de las Juntas se ha realizado dentro de la doctrina, en la cual no

consideramos necesario ahondar, tomando en consideración la naturaleza del presente trabajo de investigación.

1.3.1 Competencia Federal y Competencia Local.

Desde el punto de vista del jurista Alberto Trueba Urbina²⁵, la Jurisdicción Social del Trabajo podemos definirla desde dos puntos de vista, uno objetivo y otro subjetivo, por lo que hace al aspecto objetivo, se dice que es el conjunto de asuntos encomendados a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, así como a los tribunales de la burocracia; mientras que desde un aspecto subjetivo implica el ejercicio del poder estatal con relación a la función de justicia social que no solo es proteccionista, sino reivindicatoria.

Así, la jurisdicción del trabajo, como nueva función soberana del Estado Mexicano, se ejerce, como veremos mas adelante, por órganos colegiados, a saber: Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En este orden de ideas tenemos que, vivimos en una forma de Estado Federal, y que conforme a nuestro régimen constitucional, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República Mexicana, denominadas federales, y otras que solo rigen en los límites de cada Entidad Federativa, las cuales son llamadas locales.

Bajo este contexto, la Federación tiene facultades expresas y limitadas en materia laboral; así la Ley del Trabajo, es una Ley Federal que debe ser aplicada en todo el territorio nacional, por el ser el Congreso de la Unión el único facultado para expedir leyes en esta materia, conforme al artículo 123 Constitucional.

De esta manera, en materia laboral no hay sino una Ley, que es al mismo tiempo federal y local, es decir, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales, sin embargo para su aplicación si existe la diferencia básica entre el ramo federal y local.

La fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, estipula que:

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto: Op. cit., p. 254.

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a:

I. Ramas Industriales y Servicios.

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minería;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasa vegetal;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilero;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso, o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o la fabricación de productos de tabaco, y
22. Servicios de Banca y Crédito.

II. Empresas:

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

También corresponderá a las autoridades federales, la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Por la forma en que se encuentra redactado el anterior precepto, podríamos pensar que es mayor el número de asuntos el que corresponde a las autoridades locales, y solo por excepción, a las autoridades federales, tal y como se desprende de la siguiente jurisprudencia:

COMPETENCIA FEDERAL, CARÁCTER EXCEPCIONAL DE LA. *La jurisdicción federal en materia del trabajo es de excepción; de acuerdo con la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, debe quedar plenamente demostrada en autos, pues de no ser así, debe radicarse la competencia en las autoridades de los Estados, de acuerdo con sus respectivas jurisdicciones.*

Jurisprudencia, Cuarta Sala, séptima época, vol. XXX, quinta parte, pág.85.

Pero en realidad se han agregado tal número de ramas industriales a la fracción XXXI, que la competencia federal es mucho más importante y extensa que la local. Lo anterior se aplica también al Distrito Federal, habiendo por ello, en la ciudad de México, autoridades locales y autoridades federales que conocen, respectivamente de asuntos comunes o locales y de asuntos federales.

Así, tenemos la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (antes se denominaban Centrales), de la misma forma encontramos las Juntas de mera Conciliación, que en materia federal ya no existen y en las locales existen en el número que permite el presupuesto de cada entidad. ^(*)

^(*)Recordemos que, por lo que hace al funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes, éste fue suspendido por acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación de 13 de septiembre de 1982, quedando por ende sustituidas las Juntas Federales de Conciliación Permanentes de Acapulco, Poza Rica, Veracruz, Mazatlán, Torreón, Sabinas, Coahuila, Parral, Cananea, Guaymas, Baja California Norte y Ensenada, por Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que carecen ya de vigencia las disposiciones relativas a dichas autoridades laborales. Cabe señalar que en la Ley Federal del Trabajo se encuentra plasmada la posibilidad de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales, pero que en realidad nunca ha funcionado. En términos generales, y como se apuntará más adelante, las Juntas de Conciliación, ya sean Federales o Locales, han dejado de operar en la práctica, cobrando vital importancia las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en cita.

El sistema federal permite que en el lugar en que se suscita un conflicto laboral, exista el órgano que va a resolverlo a través de los Tribunales de Trabajo que sean competentes.

2. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

Antes de adentrarnos en la estructura y funcionamiento de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, es conveniente establecer la distinción que existe entre ambos términos, pues ello nos permitirá la comprensión de los subsecuentes apartados.

A raíz de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en la Exposición de Motivos se establece la diferencia que existe entre la estructura y funcionamiento de las Juntas, entendiéndose que la primera será siempre tripartita y que una vez nombrados los representantes de cada una de las Juntas, se considere que el Tribunal se encuentra constituido, aunque en un momento dado, físicamente, no estén presentes en el recinto de la Junta los representantes de los patrones y los trabajadores. Y el funcionamiento se refiere al desarrollo de la actividad jurisdiccional en los procesos del trabajo, con lo cual se evita que al amparo de la Ley de 1931, la sola ausencia de uno de estos representantes, impidiera el funcionamiento en detrimento de los interesados en la solución del conflicto y de la administración de justicia. Esto significa que el Legislador, para evitar los problemas que suscitó la Ley Laboral de 1931, *hizo una clara distinción entre lo que es la estructura o integración del Tribunal y su funcionamiento.*

Los Tribunales del Trabajo, denominados, Juntas de Conciliación y Arbitraje, son cuerpos colegiados que están constituidos en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno, que será siempre el Presidente, y sus suplentes, los que son auxiliados, por los secretarios y auxiliares de audiencias y auxiliares dictaminadores, así como por los actuarios y escribientes que se requieran y lo permita el presupuesto. Esta norma, se encuentra establecida en el artículo 123 Constitucional, Apartado "A", fracción XX y en el numeral 605 de la Ley Federal del Trabajo, éste último que a la letra reza:

La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrà uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

Así, el representante del gobierno deberá reunir los requisitos de profesionalidad que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 630 en relación con el artículo 629 del mismo Ordenamiento. En cambio los otros dos representantes, no necesitan reunir requisitos de preparación profesional, porque la naturaleza de su representación atiende a cuestiones diversas. Sin embargo, esto da lugar en muchas ocasiones a que se cometan arbitrariedades, pues se llegan a presentar casos en los que al no exigirse la preparación debida, se da pauta a que en la aplicación de la justicia no se proceda correctamente. Estos representantes llegan a ser designados para integrar los Tribunales del Trabajo, los sectores interesados por ramas industriales, son los que deben ponderar las cualidades y conocimientos que se requieren en cada una de estas ramas y de las actividades que deben estar representadas en la Junta que corresponda, dado que son elegidos en convenciones que se celebran conforme a los lineamientos que señala la Ley Laboral, para que funjan por seis años, siendo factible su ratificación. El término, según la Exposición de Motivos de la Ley, implica una mejor experiencia y conocimiento respecto de los problemas laborales que se debaten en las Juntas. Se busca que los Representantes se hayan formado en la realidad misma de las relaciones obrero-patronales en la rama o actividad en que se originan los conflictos. También se destaca que la función que los representantes desarrollan en el seno de las Juntas Especiales es jurisdiccional.

Ahora bien, la Ley prevé el establecimiento de una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia esta determinada, por vía de excepción, en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que se constituyan en el Distrito Federal, y en las diversas entidades federativas, de acuerdo a las decisiones del Jefe del Departamento del Distrito Federal (ahora Gobernador) o de los gobernadores de los Estados.

Antes de continuar cabe aclarar que los Tribunales del Trabajo tienen como finalidad esencial aplicar las normas del trabajo, aunque éstas, como sabemos, también pueden ser aplicadas por las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, Hacienda y Crédito Público, de Educación y demás organismos que expresamente señala el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, todas ellas autoridades de carácter administrativo. Por consiguiente, desde el punto de vista formal, sus funciones son administrativas; sin embargo desde el punto de vista material, en adición también a dichas funciones tienen otras que, a manera de ejemplo vamos a mencionar.

La Secretaría del Trabajo asume funciones conciliatorias cuando trata de avenir a las partes en los conflictos colectivos sujetos a jurisdicción federal.

La Secretaría de Hacienda dice el derecho al resolver aquéllas inconformidades por parte de los trabajadores relativas al reparto de utilidades.

Las Comisiones para la Fijación de los Salarios Mínimos, crean el derecho al señalar los salarios que deben regir en las distintas zonas económicas en que, para ese efecto, está dividido el país.

2.1. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El último Reglamento Interior de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue aprobado por el Pleno el 30 de enero de 1980 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de febrero del mismo año. Con fecha 7 de noviembre de 1983 el Pleno acordó modificaciones diversas que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de abril de 1984.

De acuerdo con el artículo 2º del Reglamento tenemos que:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los Conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquéllos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, y su competencia esta determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

La estructura de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conforme a la Ley Federal del Trabajo es la siguiente:

1. *El Pleno.*
2. *Las Juntas Especiales.*
3. *El Presidente de la Junta.*
4. *Los Presidentes de las Juntas Especiales.*
5. *Los Secretarios Generales.*

El Reglamento de la Junta incorpora:

- a) *Visitadores Auxiliares.*
- b) *Secretaría General de Acuerdos.*
- c) *Secretaría General de Coordinación Administrativa.*
- d) *Secretaría General de Huelgas.*

- e) *Secretaria General de Huelgas Estalladas.*
- f) *Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos.*
- g) *Secretaria Auxiliar de Amparos.*
- h) *Secretaria Auxiliar de Diligencias.*
- i) *Centro de microfilmación.*
- j) *Auxiliares.*
- k) *Secretarios.*
- l) *Personal.*

A raíz de la reforma de 7 de noviembre de 1983 se adicionaron las siguientes secretarías:

- *Secretaria Auxiliar de Información Técnica.*
- *Secretaria Auxiliar de Diligencias, dependiente del Secretario General de Acuerdos.*
- *Secretaria Auxiliar de Evaluación, Programación y Presupuesto.*
- *Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos, Materiales y Servicios.*
- *Secretaria Auxiliar de Control Procesal y Codificación.*

Así, la estructura de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se sustenta en los principios y normas que a continuación se establecen:

1. ***Integración Tripartita.*** La Junta se integra con un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno, quienes son designados por las actividades o industrias, que constituyen la competencia del Tribunal. Esta norma, se encuentra estipulada en el artículo 123 Constitucional, Apartado "A", fracción XX y en el numeral 605 de la Ley Federal del Trabajo
2. ***Juntas Especiales en la Estructura del Tribunal.*** La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se compondrá de Juntas Especiales²⁶ que queden establecidas en la Capital de la República, correspondiéndoles los asuntos que el Secretario del Trabajo y Previsión Social les asigne por clasificación de industrias, actividades o ramas industriales y por otro lado, las que establezcan en las entidades federativas, cuya competencia territorial será fijada por el mismo funcionario, correspondiendo a cada una, toda clase de asuntos de orden federal sin distinción de materia, pero

²⁶ Vid. infra. Ver Facultades de las Juntas Especiales.

solamente de carácter individual, como veremos más adelante. Esta regla se encuentra contemplada en el artículo 606 de la Ley Laboral.

3. *Pleno.* Además de funcionar en Juntas Especiales, el Tribunal del Trabajo, funcionará en Pleno, mismo que se integrará con el Presidente Titular y la totalidad de los Representantes Patronales y del Trabajo. Lo anterior se desprende de los artículos 605 y 607 de la Ley Laboral.
4. *Secretarías Generales.* En la Junta habrá uno o más Secretarios Generales, según se estime necesario.
5. *Personal Jurídico y Administrativo.* El ordenamiento laboral en mención, establece que el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de la Junta Especial. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las entidades federativas y el Gobernador del Distrito Federal, determinarán el número de personas que deban constituir cada Junta.
6. *Vigilancia Administrativa por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.* La integración o modificación de la estructura de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe sujetarse a la vigilancia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por lo que hace a las facultades de los órganos arriba citados, se ha considerado conveniente manejarlas en otro apartado, haciendo alusión tanto al ámbito federal como al ámbito local.²⁷

2.2. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (arts. 621-624 de la Ley de la Materia), no se ahondará mucho al respecto, en virtud de que las disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, también les son dables a aquéllas, claro está que con ciertas salvedades que a continuación señalaremos.

La estructura de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal es la siguiente:

²⁷ Vid. infra. Ver Facultades de la Junta Federal y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

1. *Pleno.*
2. *Presidente.*
3. *Secretaría General.*
4. *Juntas Especiales.*
5. *Unidades Departamentales y Oficinas.*

A su vez las Unidades Departamentales se dividen en:

- a) *Unidad de Huelgas.*
- b) *Unidad de Colectivos.*
- c) *Unidad de Registro de Asociaciones.*
- d) *Unidad de Amparos.*
- e) *Unidad de Dictámenes.*
- f) *Unidad de Estadística.*
- g) *Unidad de Recursos Humanos.*
- h) *Unidad de Recursos Materiales y Servicios Generales.*
- i) *Oficina de Quejas.*
- j) *Oficina de Boletín Laboral.*
- k) *Oficina de Biblioteca.*
- l) *Oficina de Servicios Periciales; y*
- m) *Oficina de Archivo y Correspondencia.*

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encuentran instaladas en cada una de las Entidades Federativas; les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo).

El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal (ahora gobernador también), cuando las necesidades del trabajo y del capital así lo requieran, se encontrará facultado para establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

La integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se rige por las disposiciones contenidas en el Capítulo XII, de la Ley Laboral, referente a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, y que para no caer en obvio de repeticiones bastaría con remitirnos al apartado correspondiente.

3. FACULTADES

3.1. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En párrafos anteriores hemos analizado, a grandes rasgos, la estructura de los Tribunales Laborales, por lo que a continuación se estudiarán las facultades que les son propias a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Federal como Locales, esto con la finalidad de comprender cuál es el funcionamiento de dichos órganos ante los cuales se ventila el proceso ordinario, y concretamente estar en posibilidad de adentrarnos a una fase medular, como lo es la Prueba, lo cual consideramos que no sería conveniente sin antes precisar el funcionamiento de dichos tribunales encargados de valorarla.

Como ya se ha mencionado, en un estado de derecho, la estructura y funcionamiento de todo órgano del Gobierno, sólo puede tener lugar válidamente, bajo un sistema jurídico positivo; así, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje puede funcionar en Pleno o mediante Juntas Especiales.

Antes de adentrarnos concretamente a las facultades en comento, es conveniente precisar algunos puntos relacionados con el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De la lectura de los artículos 619 y 721 de la Ley de la Materia se desprende que:

1. Las actuaciones deben iniciarse en días y horas hábiles.
2. Todas las actuaciones de la Junta deberán ser autorizadas con la fe del Secretario de Acuerdos en su caso, pues de lo contrario serán nulas.
3. Es importante que las actuaciones de la Junta se practiquen por los órganos y funcionarios competentes, de acuerdo con lo que estipule la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los Manuales Administrativos (en virtud de que el tema de la competencia se ha abordado en el Capítulo II, nos limitaremos a algunos preceptos básicos que nos permitan comprender el punto que nos ocupa: el artículo 123 Constitucional, apartado "A" fracción XXI, artículos 527, 606, 608, 609, 610, 614 y 616 de la Ley Laboral).

4. Otro aspecto, que contribuye al buen funcionamiento del órgano laboral es el referente a la votación y quórum, cuya regulación la encontramos en los artículos 615 y 620 de la Ley de la Materia, así entre los aspectos relevantes al respecto tenemos:
 - El Pleno para sesionar requiere de la presencia del Presidente Titular de la Junta y por lo menos el 51% de los representantes; en caso de empate, el voto de los ausentes se sumará al del Presidente.
 - Por lo que hace a las Juntas Especiales, es indispensable la presencia del Presidente o bien del Auxiliar, si se encuentran también los representantes, estos emitirán los votos respectivos, pudiendo incluso dictarse las resoluciones por mayoría; en caso de empate, el voto del representante ausente se sumará al del gobierno; si sólo este se halla presente, por regla general se tomara la resolución con su voto.

A continuación se hará alusión a las facultades de los órganos más importantes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, realizando las observaciones correspondientes.

3.1.1. El Pleno.

Entre las facultades que le son conferidas al Pleno, el artículo 614 de la Ley en comento estipula las siguientes:

- I. Expedir el reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación.
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- IV. Uniformar los criterios de las resoluciones de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;
- V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;

- VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- VII. Las demás que confieran las leyes.

De lo anterior se desprende que el Pleno de la Junta tiene facultades:

Normativas: Fracción I y IV.

De Arbitraje: Fracción II.

De revisión: Fracción III.

Administrativas: Fracción V.

De información: Fracción VI.

Ahora bien, conforme al artículo 615 de la Ley Laboral, la función unificadora de los criterios de las Juntas Especiales está sujeta a las siguientes reglas:

- a) El Pleno deberá reunirse en una sesión especial a la que deberán concurrir, por lo menos, las dos terceras partes del total de sus miembros.
- b) Los presidentes de las Juntas serán citados a la sesión y tendrán “voz informativa”.
- c) Las resoluciones, para ser obligatorias para todas las Juntas Especiales, deberán ser aprobadas, por lo menos, por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros de que integran el Pleno.
- d) Las mismas resoluciones serán revisables en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento del total de los representantes de los trabajadores o de los patrones; del cincuenta y uno por ciento de los presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- e) El Pleno publicará el boletín, por lo menos trimestralmente, con el criterio uniformado y los laudos del Pleno o de las Juntas Especiales que juzgue convenientes.

3.1.2. Las Juntas Especiales.

El artículo 606 de la Ley de la Materia establece que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje podrá funcionar en Pleno o mediante *Juntas Especiales*, que incluso podrán estar establecidas fuera de la capital de la República. La reforma a dicho precepto en su párrafo tercero, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 1976, tuvo por objeto la creación de Juntas Especiales Foráneas de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a fin de que los trabajadores y patrones pudieran

ventilar sus litigios y asuntos laborales en lugares cercanos a los centros de trabajo, evitándoles el tener que venir a la Ciudad de México desde lugares distantes. Por lo que se eliminó el obstáculo de que pudieran conocer de los conflictos colectivos, lo que implicaría la imposibilidad material de desplazarse el Presidente titular a los Estados para integrarlas, ya que su competencia quedó únicamente limitada al conocimiento de los conflictos individuales, con la variante de que abarcan todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal comprendidas en su demarcación territorial, con excepción de los conflictos colectivos, a diferencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje ubicadas en la Ciudad de México, cuya competencia está distribuida por ramas industriales. Así, éstas tienen una estructura vertical en su funciones, en tanto que la Juntas Especiales Foráneas tienen una estructura horizontal.

Cabe señalar que, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene facultades para establecer Juntas Especiales, fijándoles el lugar de residencia como su competencia territorial.

En este orden de ideas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal o locales, se presentan como Unitarias o Tribunales Unitarios, externamente, pero internamente tales tribunales se encuentran formados a través de *Juntas Especiales*, sistema que pretende que los sectores interesados, tratándose de una o varias ramas de la industria, puedan hacer valer mejor sus derechos, dado que los representantes de los trabajadores y los patrones son nombrados en convenciones, precisamente tomando en consideración la especialidad de una rama de la industria.

En las Juntas Especiales se pretende una paridad destinada a hacer oír la voz de los interesados y que sean los conocedores de la especialidad los que intervengan en la impartición de la justicia. Esta es la razón por la que las Juntas Especiales tienen una competencia específica y consecuentemente, los representantes que las integran "tienen conocimientos bien definidos" sobre sus especialidades. Se debe fortalecer la autonomía que representa la especialidad, por que los conflictos que se someten a la decisión del tribunal, llevan la garantía de una mejor solución dada la especialidad de los que intervienen para resolver.²⁸

Tratándose de asuntos colectivos las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta Federal y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

²⁸ Cfr. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Temario de Derecho Procesal del Trabajo, pp. 13-14.

El motivo de que en los conflictos colectivos la Junta esté integrada con el Presidente titular radica en que tienen una trascendencia social, por lo que además de sus funciones como Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito colectivo jurisdiccional es Presidente de cada una de las Juntas Especiales ubicadas en la Ciudad de México.

La regla contenida en el artículo 606 de la Ley de la Materia, en cuanto a que las Juntas Especiales Foráneas de la Federal de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos individuales en todas las ramas de la industria y actividad de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, tiene su excepción cuando se esté en presencia de asuntos laborales concernientes a los trabajadores universitarios, ya que de acuerdo al artículo 353-S:

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.

El profesor Juan B. Climent²⁹, advierte que del anterior precepto se desprende que, en los casos de competencia federal deberá conocer la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de México, por que es la integrada con dichos representantes; excepción que se explica, en virtud de que el artículo en mención corresponde a las reformas concernientes a los trabajadores universitarios, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 20 de octubre de 1980, y consecuentemente estamos en presencia de disposiciones posteriores al decreto de creación de las Juntas Especiales foráneas que reformó el artículo 606, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 1976.

Ahora bien, las facultades de las Juntas Especiales se estipulan en el artículo 616 de la Ley de la Materia y son las siguientes:

1. *De arbitraje.* Deberán conocer los conflictos de trabajo que susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas y los asuntos de menor cuantía.

²⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan: Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Esfinge, p. 6ª ed. México, 1992, p. 402.

2. *De investigación de dependencia económica en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo.* Las Juntas Especiales de conformidad con el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, deben de investigar quiénes son los dependientes de los trabajadores fallecidos con motivo de un riesgo de trabajo y, con audiencia de las partes, determinar quién tiene derecho a la indemnización correspondiente.
3. *De revisión.* Les corresponde resolver los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos.
4. *De depósito.* La ley señala que las Juntas Especiales deben de recibir en depósito los Contratos Colectivos de Trabajo y los Reglamentos interiores de trabajo y una vez decretado el depósito remitir el expediente al archivo.

Aun cuanto la Ley no lo estipula, es claro que esta última responsabilidad se refiere en exclusiva a las Juntas Especiales Estatales. Las que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México tienen una Oficialía de partes común en los términos del artículo 86 del Reglamento.

Para pronta referencia se citarán los grupos que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas Especiales que dependen de la misma:

Junta Especial número uno. Ferrocarriles Nacionales de México y sus trabajadores dedicados a las siguientes actividades: trenistas de caminos, trenistas pateros, similares de tripulantes de locomotoras, oficinistas en general, gerencia general. Todos los funcionarios y oficiales, excepto los que se designan a la Junta cuatro.

Junta Especial número dos. Patrones y trabajadores de otros ferrocarriles, patrones y trabajadores de transportes y servicios aéreos, excepto los que ya estuvieron incluidos en alguna otra Junta. De Ferrocarriles Nacionales de México, las siguientes especialidades: conductores de exprés y auditores de trenes. De la rama de alambres: despachadores, telegrafistas, jefes de estación, celadores electricistas y similares, y servicio de coches dormitorio y conexos S.A. de C.V.

Junta Especial número tres. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: transportes marítimos y fluviales, transportes terrestres sujetos a contrato o concesión federal; patrones y trabajadores que desarrollen un servicio público, en maniobras de carga, descarga, estiba, desestima, alijo, acarreo, almacenaje o transbordo en zona federal, así como todas las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales.

Quedan excluidos de este grupo, los patrones y trabajadores que desarrollen actividades análogas a las anteriores y que estén consideradas en alguna de las Juntas Especiales a que se contrate esta convocatoria.

Junta Especial número tres bis. Conoce de los conflictos laborales que se susciten entre patrones y trabajadores de los transportes marítimos, fluviales y terrestres de pasajeros, sujetos a contrato o concesión federal, con excepción de los aéreos.

Junta Especial número cuatro. Ferrocarriles Nacionales de México. Trabajadores dedicados a las siguientes actividades: todas las especialidades de fuerza motriz y maquinaria, incluyendo los auxiliares de almacenes, planta de recuperación de materiales, excepto oficinistas; todo el personal sujeto a las prevenciones particulares de vía conexos; exprés excepto oficinista, conductores de exprés; personal de coche dormitorio y especiales; carretilleros, estibadores, vigilantes, funcionarios y oficiales que correspondan a las actividades asignadas a la Junta; todo el personal de los Ferrocarriles Nacionales de México no especificados en esta convocatoria.

Junta Especial número cinco. Patrones y trabajadores de la industria eléctrica, patrones y trabajadores de empresas de comunicaciones eléctricas que operen con concesión federa, tales como cables, teléfonos, radiodifusora, televisores y otras similares.

Junta Especial número seis. Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus rama, en fábricas, empresas o establecimientos cuyos trabajadores están organizados en sindicatos industriales y nacionales de la industria constituidos por secciones sindicales. Se excluye de esta Junta a los trabajadores y patrones comprendidos dentro de la Junta número ocho.

Junta Especial número siete. Patrones y Trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industrias de hidrocarburos, en las ramas de exploración, explotación y refinación; de conducción y almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no especificadas y en las empresas que les sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de esos productos. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente por esta Junta y la Junta número dos.

Junta Especial número ocho. Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, en fábricas, empresas y establecimientos cuyos trabajadores estén organizados en sindicatos gremiales y de empresa.

Patrones y Trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, en fábricas empresas y establecimientos cuyos trabajadores estén organizados en sindicatos gremiales y de empresa.

Junta Especial número nueve. Patrones y trabajadores relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Junta Especial número diez. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria azucarera, industria hulera, contratos colectivos que hayan sido

declarados obligatorios en mas de una entidad federativa (contrato - Ley), salvo los comprendidos en alguna otra Junta. Conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas, con excepción de los incluidos en otra Junta.

Empresas de la industria papelera que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, o que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, excepto las que ya estuvieron incluidas en alguna otra Junta.

Junta Especial número once. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria cinematográfica; producción, distribución y exhibición. Asuntos de los empleados del Tribunal Federal de Conciliación Y Arbitraje, conforme al estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión; cooperativas, excepto de las exploten minas o transportes, Unión Federal de Jalisco y Colima, S.A., Fomento Industrial y Agrícola, Cia. Nal. de Subsistencias Populares, S.A. y filiales empresas de la industria forestal que operen por contrato o concesión federal y que produzcan sosas, sales y sodio.

Junta Especial número doce. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de hidrocarburos, en las ramas de la exploración, explotación (producción y refinación), de conducción, almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial, en las ramas no especificadas y empresas que les sean conexas, así como o referente a las agencias de venta de estos producto. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidas indistintamente por la Junta y por la número siete, siete bis y doce bis.

Junta Especial número trece. Patrones y trabajadores de la industria minera y actividades que le sean conexas. Industria metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básico, el beneficio y la fundición de los mismas, así como la obtención de hierro metálico en todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos; industria del cemento.

Junta Especial número catorce. Patrones y trabajadores de las empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, e industrias que les sean conexas, con exclusión de las comprendidas en alguna otra Junta. Universidad Nacional Autónoma de México. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, excepto las que ya estuvieran incluidas en alguna otra Junta. Asimismo, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

Junta Especial número quince. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes especialidades: industria de fabricación y ensamble de vehículos automotrices. Industria de productos químico, farmacéuticos y medicamentos. Industria de celulosa y papel.

Junta Especial número dieciséis. Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de aceites y grasas vegetales; industria empaedora y enlatadora de alimentos, industria embotelladora de refrescos y aguas naturales

gaseosas, salvo las comprendidas en alguna otra Junta, y cualquiera otra actividad de competencia federal no comprendida en ésta y en las Juntas anteriores.

Es importante mencionar que las Juntas anteriores, tienen su residencia en el Distrito Federal.

Junta Especial número diecisiete. En Guadalajara, Jal., competencia territorial en los estados de Jalisco, Nayarit y Colima.

Junta Especial número dieciocho. En Guadalajara, Jal., competencia territorial en los estados de Jalisco, Nayarit y Colima.

Junta Especial número diecinueve. En Guadalupe, N.L., competencia territorial en el estado de Nuevo León.

Junta Especial número veinte. En Guadalupe, N.L., competencia territorial en el estado de Nuevo León.

Junta Especial número veintiuno. En Mérida, Yuc., competencia territorial en el estado de Yucatán.

Junta Especial número veintidós. En Jalapa Ver., competencia territorial en el estado de Veracruz.

Junta Especial número veintitrés. En Hermosillo, Son., competencia territorial en el estado de Sonora.

Junta Especial número veinticuatro. En Aguascalientes, Ags., competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

Junta Especial número veinticinco. En Saltillo, Coa., competencia territorial en el estado de Coahuila.

Junta Especial número veintiséis. En Chihuahua, Chih., competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

Junta Especial número veintisiete. En Durango, Dgo., competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

Junta Especial número veintiocho. En Guanajuato, Gto., competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

Junta Especial número veintinueve. En Toluca, Méx., competencia territorial en el Estado de México.

Junta Especial número treinta. En Morelia, Mich., competencia territorial en el estado de Michoacán.

Junta Especial número treinta y uno. En Cuernavaca, Mor., competencia territorial en el estado de Morelos.

Junta Especial número treinta y dos. En Oaxaca, Oax., competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

Junta Especial número treinta y tres. En Puebla Pue., competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

Junta Especial número treinta y cuatro. En San Luis Potosí, S.L.P., competencia territorial en la entidad del mismo nombre

Junta Especial número treinta y cinco. En Culiacán, Sin., competencia territorial en el estado de Sinaloa.

Junta Especial número treinta y seis. En Villahermosa, Tab., competencia territorial en el estado de Tabasco.

Junta Especial número treinta y siete. En Ciudad Victoria, Tamps., competencia territorial en el estado de Tamaulipas.

Junta Especial número treinta y ocho. En Coatzacoalcos, Ver., competencia territorial en el estado de Veracruz.

Junta Especial número treinta y nueve. En Tampico, Tamps., competencia territorial en el estado de Tamaulipas.

Junta Especial número cuarenta. En Ensenada, B.C., competencia territorial en el estado de Baja California.

Junta Especial número cuarenta y uno. En Parral, Chih., competencia territorial en el estado de Chihuahua.

Junta Especial número cuarenta y dos. En Torreón, Coah., competencia territorial en el estado de Coahuila.

Junta Especial número cuarenta y tres. En Acapulco, Gro., competencia territorial en el estado de Guerrero.

Junta Especial número cuarenta y cuatro. En Poza Rica, Ver., competencia territorial en el estado de Veracruz.

Junta Especial número cuarenta y cinco. En Veracruz, Ver., competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

Junta Especial número cuarenta y seis. En Tlaxcala. Tlax., competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

Junta Especial número cuarenta y siete. En Cananea, Son., competencia territorial en el estado de Sonora.

Junta Especial número cuarenta y ocho. En Campeche, Campeche., competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

Junta Especial número cuarenta y nueve. En Tuxtla Gutiérrez, Chis., competencia territorial en el estado de Chiapas.

Junta Especial número cincuenta. En Querétaro, Qro. competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

Junta Especial número cincuenta y uno. En Pachuca, Hidalgo. competencia territorial en el estado de Hidalgo.

Junta Especial número cincuenta y dos. En Ciudad del Carmen, Camp. competencia territorial en el estado de Campeche.

Junta Especial número cincuenta y tres. En Guadalupe, Zac., competencia territorial en el estado de Zacatecas.

Junta Especial número cincuenta y cuatro. En Orizaba, Ver., competencia territorial en el estado de Veracruz.

Junta Especial número cincuenta y cinco. En Ciudad Juárez, Chihuahua., competencia territorial en el estado de Chihuahua.

Junta Especial número cincuenta y seis. En Cancún, Q.R., competencia territorial en el estado de Quintana Roo.

Junta Especial número cincuenta y siete. En Colima, Col., competencia territorial en la entidad del mismo nombre.

Junta Especial número cincuenta y ocho. En la Paz, B.C.S. competencia territorial en el estado de Baja California Sur.

A la fecha existen en la República sesenta Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Se encuentran ubicadas en el Distrito Federal veinte Juntas Especiales de la Federal las que tienen asignadas una o varias materias de su competencia y tienen facultades para conocer de los conflictos individuales y conflictos colectivos.

Como ya hemos visto, las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de cada una de las entidades federativas tienen atribuciones para conocer de todos los asuntos laborales de la competencia federal que se produzca en su demarcación territorial, pero no olvidemos que estos deberán ser únicamente de carácter individual. *Lo anterior obliga a que las partes interesadas en los conflictos colectivos que se produzcan en cualquier punto de la República tengan que trasladarse a ventilar al Distrito Federal las diferencias, lo cual resulta a todas luces impropio, y deberá ser tomado en cuenta en una posible reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo.*

3.1.3 **El Presidente**

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es nombrado por el titular del Poder Ejecutivo Federal y debe percibir los mismo emolumentos correspondientes a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sin embargo la equiparación no va más allá en virtud de que su nombramiento no queda sometido a la aprobación de la Cámara de Senadores como lo establece el artículo 96 constitucional respecto de los ministros de la Corte.

Los requisitos que se requieren para ser nombrado como Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se establecen en el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- a) Nacionalidad mexicana, ser mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

- b) Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.
- c) Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la fecha de adquisición del título.
- f) Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- e) No pertenecer al estado eclesiástico.
- f) No haber sido condenado por delito sancionado con pena corporal.

Por otro lado las funciones concretas del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se precisan en el artículo 617 de la Ley de la Materia, y son las siguientes:

- ◆ *Administrativas.* Pues debe de cuidar el orden y de la disciplina del personal de la Junta.
- ◆ *De representación gubernamental.* Preside el pleno y las Juntas Especiales cuando éstas deban de conocer de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en las Juntas y cuando se trate de asuntos colectivos.
- ◆ *De ejecución.* Le corresponde la ejecución de los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los asuntos mencionados en el párrafo anterior.
- ◆ *De revisión.* Al Presidente le toca revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los aludos, a petición de parte.
- ◆ *De tramitación.* Debe cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las Juntas Especiales.
- ◆ *De información.* En los juicios de amparo promovidos en contra de actos de la Junta, el Presidente debe rendir los informes previos y justificados requeridos en la Ley de amparo, tratándose de actos del Pleno o de las Juntas Especiales que presida.

Es importante mencionar que, las funciones del Presidente de la Junta aparecen especificadas en el artículo 617 de la Ley Federal del Trabajo, pero éste precepto además se encuentra relacionado con los artículos 607 al 610, 620 fracciones II y III (conflictos colectivos) y demás relativos de la Ley, siendo fundamentales las siguientes: a) *Presidir el Pleno* (art. 607 y 620, frac. I); b) *Integrar la Junta* cuando el conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la misma (art. 608); c) *Integrar las Juntas Especiales* cuando se trate de conflictos colectivos (art. 609, frac. I, en relación con el artículo 611, frac. III y art. 620 fracs. II y III); d) *Intervenir personalmente* en las resoluciones siguientes: en conflictos

colectivos: Competencia; Nulidad de actuaciones; Sustitución de patrón; En los casos del artículo 773 (desistimiento forzoso por caducidad de la acción); Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica en la que se designe perito y en la que se ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 913; Las funciones especificadas en el artículo 617, e) *Decretar* las providencias cautelares a que se refiere el artículo 887, en los conflictos colectivos; f) *Procedimientos de huelga*, art. 928 y demás relativos.

3.1.3.1. Presidentes de las Juntas Especiales.

La Ley y el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no señalan quién nombra a los presidentes especiales. No obstante lo anterior, el propio Reglamento indica que el propio Presidente debe “informar periódicamente de los resultados alcanzados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social” (art. 17-IX, lo que nos permite advertir la dependencia administrativa de la Junta respecto de la Secretaría; motivo por el cual, resulta claro que la designación de los presidentes de las Juntas Especiales corre a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.³⁰

Ahora bien, los Presidentes de las Juntas Especiales, de conformidad con el artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo, tienen las siguientes facultades:

- **Administrativas.** Deben cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta Especial;
- **De ejecución.** Deberán ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;
- **De revisión.** Les corresponde revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;
- **De tramitación.** Cumplimentan los laudos que les trasmite el Presidente de la Junta.
- **De información.** En materia de amparos interpuestos en contra de los laudos y resoluciones dictadas por la Junta especial, deben rendir los informes a la autoridad judicial federal. Por lo que hace al funcionamiento de la Junta Especial, deben comunicar al Presidente las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar.

³⁰ Cfr. DE BUEN Néstor. op. cit. p. 179.

3.1.4. Los Secretarios Generales.

Las facultades que les son dables a los secretarios generales son las siguientes:

- I. Actuar como Secretarios del Pleno;
- II. Cuidar de los archivos de la Junta; y
- III. Las demás que les confiera la Ley.

Cabe señalar que en el Reglamento Interno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra estipuladas las distintas secretarías generales que la integran.³¹

3.2. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en la actualidad funcionan doce Juntas Especiales Locales en el Distrito Federal que son: la 1, 2, 3, 3 bis, 4, 5, 5 bis, 6, 6 bis, 7, 7 bis y 8.

Por lo que hace al funcionamiento y facultades de los órganos que integran la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, vamos a tener que en su totalidad se rigen por las mismas disposiciones que rigen para la Federal, motivo por el cual sólo se hará referencia a aquellos aspectos que las singularicen.

Como ya hemos visto, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada Entidad Federativa, correspondiéndoles conocer de aquéllos asuntos que no sean competencia de las autoridades federales, de conformidad con el artículo 123 fracción XXXI y artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Gobernador del Distrito Federal, respectivamente.

El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Restaría enfatizar que, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son de competencia especial, mientras que las Juntas Locales son de competencia general.

³¹ Vid. supra. Ver Órganos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.3 Juntas Federales y Locales de Conciliación.

En este punto se hará referencia tanto a las Juntas Federales como Locales de Conciliación, en virtud de que guardan una estrecha relación, aclarando que pese a que estos órganos han dejado de operar en la práctica, y de una manera muy somera, pues consideramos que debido a la naturaleza de este trabajo de investigación no es conveniente adentrarnos al respecto, haremos referencia a su estructura y funcionamiento, ya que en nuestra Ley Federal del Trabajo aun se siguen regulando, al igual que otros preceptos también obsoletos, por lo que es evidente que resulta necesaria una reforma a nuestra legislación laboral que se adecue a las necesidades que imperan en nuestra realidad.

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION

Como ya se ha visto, las Juntas pueden ser Federales o Locales, y ambas pueden ser a su vez de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

Tanto las Juntas Federales como Locales, sólo de Conciliación, tiene facultades legales para actuar como instancia conciliatoria y como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos laborales que no excedan del importe de tres meses de salario, además de ayudar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el cumplimiento de exhortos y notificaciones.

El maestro Euquerio Guerrero³² establece que, con la Nueva Ley Federal del Trabajo, se logro establecer un cambio trascendente dentro de las Juntas de Conciliación, pues aunque se abocan principalmente a la conciliación, tratando de avenir a las partes, se les han atribuido características de Juntas de Arbitraje cuando se tenga por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no rebase el importe de tres meses de salario; esto ha sido con el objeto de hacer más rápida la justicia laboral, permitiendo que los conflictos de pequeña cuantía sean resueltos por estos tribunales, disminuyendo así el número de asuntos de que conozcan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

³² GUERRERO, Euquerio: Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 18ª ed. México, 1994, p. 447.

No obstante lo anterior el monto de los asuntos que conocen es mínimo, por lo que han dejado de operar como tales.

Al respecto cabe mencionar que también se les ha facultado para que funjan como **receptoras de pruebas**, lo cual resultaría anticonstitucional, pues la Suprema Ley es muy clara al especificar que es a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a las que corresponde ventilar los conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo; más nunca se hace mención a las Juntas de Conciliación, desvirtuando con ello su naturaleza

Ahora bien, existen dos tipos de Juntas de Conciliación: *Accidentales* y *Permanentes*.

Juntas accidentales.

Las Juntas accidentales existen en aquellos lugares donde el número de asuntos laborales no amerita la integración de una Junta Permanente.

Cuando surja un conflicto en lugares donde no se encuentren instaladas Juntas de Conciliación Permanentes, los trabajadores o los patrones deberán presentarse ante el Inspector Federal del Trabajo con la finalidad de que se integre la Junta de Conciliación Accidental.

El Inspector Federal del Trabajo prevendrá a cada una de las partes para que dentro del término de 24 horas designen a su representante, y les dará a conocer el nombre del representante del Gobierno. Cabe señalar que en un momento dado pudiera ser el mismo Inspector quien desempeñe esas funciones, siempre y cuando sus funciones así se lo permitan.

En el supuesto de que alguna de las partes no designara su representante, lo hará el Inspector, debiendo caer dicho nombramiento ya sea en trabajadores o bien en patrones, dependiendo el caso.

La integración de las Juntas Accidentales se realizara cada vez que sea necesario, lo anterior en términos del artículo 595 de la Ley Laboral.

De esta manera, las Juntas de Conciliación Accidentales, son tribunales que conocen solamente de conflictos concretos y determinados. Esta es una posibilidad que establece la Ley, pero que en realidad no ha funcionado con efectividad.

Juntas Permanentes.

Pese a que el funcionamiento de la Juntas Federales de Conciliación Permanentes, fue suspendido por acuerdo publicado en el Diario Oficial de la federación de fecha 13 de septiembre de 1982; operando en la actualidad las Juntas de Conciliación sólo en algunas entidades federativas, se ha considerado conveniente analizar la forma en que se encontraban estructuradas, ya que las disposiciones relativas a las mismas son aplicables a las Junta Locales también de Conciliación, pero insistiendo que ello sólo se hará de manera trivial.

Estructura.

De conformidad con el artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas Federales de Conciliación Permanente se estructuran en los siguientes términos:

Con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

En términos del artículo 594 de la Ley de la Materia, vamos a tener que: "Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designara un suplente".

Respecto del Presidente, la Ley, se estipula en el artículo 596, ciertos requisitos que deberá reunir:

- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- Haber terminado la educación secundaria.
- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de las seguridad social;
- No pertenecer a las organizaciones de los trabajadores o de patrones;
- No pertenecer al estado eclesiástico;
- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Cabe señalar que los Presidente de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales, deberán reunir los mismos requisitos, con excepción de la educación

secundaria, ya que sólo requiere el haber concluido la educación obligatoria de conformidad con el artículo 3º constitucional, fracción IV.

Con los requisitos que se exigen al Presidente de las Juntas en mención, es posible advertir las consecuencias que traen aparejadas, pues si por un lado se establece que será suficiente tener como nivel de estudios la secundaria, e incluso la primaria tratándose de Juntas Accidentales, es aventurado pensar que se podrían tener amplios conocimientos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Estas son algunas de las tantas incongruencias en que incurre el Legislador al tratar de tutelar los derechos de la clase trabajadora; motivo por el cual consideramos indispensable que en futuras reformas se exija a los funcionarios, en general, el tener un mínimo de profesionalismo para estar en posibilidad de aplicar acertadamente los preceptos jurídicos, los principios del derecho, interpretar disposiciones en casos concretos, etc., y esto sin lugar a dudas se adquiere al forjarse un criterio jurídico no sólo al concluir una carrera sino con la experiencia, aspectos que se deben tomar en cuenta conjuntamente y no por separado, sobre todo por la función social que se desempeña al tutelar y reivindicar en sus derechos a la clase trabajadora.

En este orden de ideas, las disposiciones aplicables a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, concretamente por lo que se refiere a los requisitos que deberán reunir para poder ser electos, se deberán exigir, indistintamente a los Presidentes de las Juntas de Conciliación:

Por lo que hace a los impedimentos de los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes tenemos que: no podrán ser representantes de los trabajadores o de los patrones los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las Juntas; mientras que los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales tendrán impedimento cuando se trate de: los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.

De acuerdo con el párrafo anterior, lo que se pretende es evitar parcialidades lo que viene a confirmar la tesis manejada por el profesor Mario de la Cueva en su obra titulada *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Tomo II)*, advirtiéndose que los representantes del sector no son, en rigor, "una especie de abogados incrustados en las Juntas para hacer valer ante el representante del gobierno los puntos de vista y los argumentos que puedan favorecer los intereses de sus representados."³³

³³ Cit. pos. DE BUEN, Néstor en op. cit., p. 173.

Facultades.

Las funciones que desempeñan las Juntas de Conciliación ya sean Permanentes o Accidentales de acuerdo con el artículo 600 de la Ley Laboral son las siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II. Recibir las Pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con la acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.
- III. Terminada la recepción de pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y sino, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- IV. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y sino, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- V. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;
- VI. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden las Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industria, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.
- VIII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y
- IX. Las demás que les confieran las leyes.

Del anterior precepto, a decir del profesor Néstor de Buen³⁴, se desprende que las funciones de las Juntas de Conciliación se pueden sintetizar en los siguientes términos:

- *De conciliación.* (fracción I).
- *De instrucción.* (fracción II).
- *De tramitación* (fracción II y V).
- *De arbitraje.* (fracción IV).

³⁴ DE BUEN, Néstor: Op. cit. p. 174.

- *De denuncia social.* (fracción VI).

Por lo que hace a la función de conciliación tenemos que ésta se ha venido desvirtuando, ya que no sólo se trata de avenir a las partes, sino que también se les faculta para fungir como Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no olvidemos que en la práctica el auge que pudieron tener estos órganos se ha perdido, debido a que se ha incrementado el número de Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, las cuales tienen facultades más amplias para actuar.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN

Los preceptos relativos a las Juntas Locales de Conciliación se encuentran comprendidos de los artículos 601 al 603 de la Ley de la Materia.

Así, los gobernadores de los Estados quedan facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas que lo requieran.

Sin embargo, no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje

Bastaría señalar que, a las Juntas Locales de Conciliación les son aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación.

La finalidad de creación de las Juntas de Conciliación es el facilitarle, sobre todo a la clase trabajadora, la tramitación de sus asuntos laborales, acercándolos al sitio de la prestación de sus servicios, cuando no existan Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tienen encomendada una función **conciliatoria** para favorecer la Justicia Laboral con mayor comodidad para los trabajadores, asimismo tienen encomendada, en forma ocasional, una función de arbitraje, cuando el conflicto planteado ante ellas tenga por objeto el cobro de prestaciones, cuyo importe no exceda de tres meses de salario. Consideramos que esta hipótesis que maneja la Ley es casi imposible que se presente, pues como ya lo apuntamos en su oportunidad, si se toma en cuenta que quien reclama prestaciones a un patrón, aún sin exceder de tres meses de salario, por lo general también exige las prestaciones proporcionales tales como: el pago de vacaciones y aguinaldo, lo que implica que la cantidad reclamada aumenta, superando, generalmente, el límite fijado por la Ley para que estas Juntas puedan no sólo conciliar sino también arbitrar. Lo que nos permite comprender el por qué en la práctica han dejado de operar, adquiriendo mayor auge las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje.

En virtud de lo expuesto consideramos conveniente suprimir de nuestra legislación laboral, por inoperantes e innecesarias, las Juntas de Conciliación, tanto locales como federales. Lo que resultaría ser más congruente con la realidad que se viene confrontando a este respecto, sin que por ello se efecte la impartición de justicia laboral ni se minimice la importancia que tiene la Conciliación en toda controversia de carácter laboral.

Hasta aquí hemos estimado dejar el presente Capítulo, pues tenemos los elementos suficientes para estar en posibilidad de adentrarnos al estudio del tema que se desprende del epigrafe de este trabajo: *La Prueba*.

CAPITULO IV

La Prueba en el Derecho
Procesal Laboral

CAPITULO IV

LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

1. GENERALIDADES

Una vez que hemos analizado tanto los conceptos fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo como la estructura y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estaremos en posibilidades de adentrarnos en el estudio de un tema que resulta de gran trascendencia en el ámbito jurídico, tal es el caso de la **Prueba**, cuyas bases resulta importante retomar con la finalidad de comprender no sólo las consecuencias jurídicas que se generan al ofrecerlas en el procedimiento correspondiente, sino también en su desahogo y la repercusión de estos aspectos en la respectiva valoración por parte del juzgador.

Ahora bien, planteada la controversia, las afirmaciones de las partes por elocuentes que sean, sino están basadas en pruebas, de nada les aprovecharían. Así, los litigantes deben demostrar todos y cada uno de los hechos que aluden, bien sea la demanda, o bien sea la contestación.

Los litigantes deben convencer al juzgador, para ello la ley establece un sistema de normas que regulan la Prueba desde un punto de vista general y establecen a qué medios de prueba es lícito recurrir, el procedimiento que debe seguirse para ofrecerlas, desahogarlas y el valor o eficacia de las pruebas rendidas en el proceso.

Bajo el contexto anterior, resulta conveniente analizar algunas definiciones que respecto a la Prueba se han formulado dentro de la doctrina, ello con la finalidad de comprender la problemática que se presenta en torno a su ofrecimiento, como podremos advertirlo en párrafos posteriores; pero en esta ocasión tratando de ser un poco más explícitos para iniciar el tema de estudio partiremos desde su concepto gramatical, ya que las acepciones que pueda tener nos servirán para precisar los conceptos ya dentro de las definiciones, que para tal efecto analizaremos.

1.1. Concepto.

* Raíz Etimológica

La palabra prueba proviene del adverbio *probe*, que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez el que prueba lo que pretende; también se ha considerado que proviene del adverbio *probandum*, que significa recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe, como se desprende de algunas leyes del derecho romano.

En el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española Gramaticalmente la palabra **prueba**, significa:

La acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa; justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley.

De esta acepción y del vocablo latino en cita se confirma que, a través de la historia la prueba ha seguido manteniendo en general el mismo significado.

El jurista Escriche¹ en su *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, nos dice que la prueba se deriva del verbo probar que significa: "Producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad, o falsedad de una proposición".

De la anterior acepción tenemos que, la prueba consiste en evidenciar algo, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales.

Todo lo anterior nos permite comprender a la prueba únicamente desde un punto de vista gramatical, por lo que a continuación la analizaremos desde un punto de vista jurídico, a través de las siguientes descripciones.

¹ Cit. pos. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel: La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas, 2ª ed. México, 1976, p.3.

Dentro de la Teoría de la Prueba se han formulado una variedad de definiciones, sin embargo se hará referencia a las más importantes:

Por su parte el jurista Manuel Mateos Alarcón², hace alusión a los siguientes tratadistas:

Definición de PLANIOL: "Se llama prueba todo procedimiento empleado para convencer al juez de la verdad de un hecho".

Definición de ESCRICHE: "Para este jurista, la prueba es la averiguación que se hace en un juicio de una cosa que es dudosa; o bien; el medio con que se muestra y hace patente la verdad o falsedad de alguna cosa."

Definición de LAURENT: "La prueba es la demostración legal de la verdad de un hecho."

Ahora bien, otro tipo de enfoques, que dentro de la doctrina se han dado al respecto, son los siguientes:

1.2. Opiniones de la Prueba en el Campo del Derecho.

El profesor Marco Antonio Díaz de León³ realiza un breve estudio relacionado con la amplia gama de opiniones que de la prueba se han formulado, entre algunos de los autores que refiere tenemos los siguientes:

a) Opinión de Bentham. Para este jurista, la prueba es un hecho supuestamente verdadero que se presume debe ser motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho. Llega a la conclusión de que en toda prueba podemos advertir la existencia de dos tipos de hechos: un "*hecho principal*", es decir, aquél cuya existencia o inexistencia se trata de probar; y un "*hecho probatorio*", que es el que se emplea para poder demostrar la afirmativa o

² Cfr. MATEOS ALARCÓN, Manuel: Las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal, Ed. Cárdenas. México, 1995, p. 2.

³ Cfr. DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio: La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1990, p. 411-433.

la negativa del hecho principal. Parte de la premisa de que 'dado tal hecho, llego a la conclusión de la existencia del otro'.

b) Opinión de Carrara. Para este tratadista, la prueba es todo lo que nos sirve para darnos certeza de la verdad de una proposición. Considera que la certeza está en nosotros; la verdad en los hechos. Aquella nace cuando uno cree que conoce ésta; mas por la falibilidad humana, puede haber certeza donde no haya verdad, y viceversa. Únicamente en Dios se unifican la una y la otra, y la certeza deja de ser completamente objetiva y la verdad subjetiva del todo. Establece que cuando la prueba nos lleva a la certeza, se llama plena; cuando nos conduce a la probabilidad, se llama semiplena, esta no es suficiente para declarar la culpabilidad, ya que la certeza es la única que se debe tomar en consideración.

c) Opinión de Caravantes. Éste autor se base en la *Ley de Partida*, advirtiendo que la prueba es la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa; o bien la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, en la forma que la ley previene, ante el juez que conoce del litigio, y que son propios para poder justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito. Asimismo el jurista Caravantes estipula que: según otras acepciones, la palabra prueba, o bien designa los medios probatorios o elementos de convicción considerados en sí mismos, y en este sentido se dice que una parte se halla no asistida de prueba, y se distinguen los diversos hechos probatorios admisibles en juicio, o los distintos géneros de pruebas admisibles en juicio, o los distintos géneros de pruebas judiciales; v.g., la prueba literal o por documentos, la oral o por confesión, la testifical, etc.; o bien expresa la palabra prueba el grado de convicción o la certidumbre que operan en el entendimiento del juez aquellos elementos, y a esta acepción se refieren las distinciones de la prueba plena y semiplena, división sancionada en la nueva Ley de Enjuiciamiento, según se deduce de su artículo 294 que la expresa.

d) Opinión de Bonier. Desde el punto de vista de esta autor, las pruebas son consideradas como los diferentes medios a través de los cuales se llega al descubrimiento de la verdad. Hace la aclaración de que no se deben de confundir los medios de prueba con la prueba adquirida.

e) Opinión de Mittermaier. Para este jurista, desde que un individuo aparece como autor de un hecho al que la ley le atribuye consecuencias aflictivas, la condena que recae descansa en la certeza de los hechos, en la convicción producida en la conciencia del juez, dándose el nombre de prueba a esa suma de motivos que producen la certeza.

f) Opinión de Florian. Este autor maneja dos aspectos: uno objetivo y otro subjetivo; en relación al primero concibe a la prueba como "el conjunto de motivos que nos suministran el conocimiento cierto o probable de cualquier cosa", mientras que desde un punto de vista subjetivo es considerada la prueba como "todo medio que produce un conocimiento cierto o probable de cualquier cosa".

g) Opinión de Manzini. Este jurista en su *Tratado de Derecho Procesal* lleva a cabo un análisis de la prueba, advirtiendo que es la actividad procesal inmediatamente dirigida al objeto de obtener la certeza judicial, según el criterio de la verdad real acerca de la imputación o de otra afirmación o negación que interese a una providencia del juez.

h) Opinión de Redenti. Para este autor, al igual que el jurista las pruebas se deben de analizar desde dos puntos de vista: el subjetivo, conforme al cual la prueba será el resultado de las observaciones e inferencias que el juez extraiga, por medio de los sentidos y de la inteligencia, de cosas materiales, actos o hechos del proceso; mientras que desde un punto de vista objetivo, se habla, no de la prueba como tal, sino de los medios de prueba, de cuyo examen se puede extraer un convencimiento o elemento de convicción.

i) Opinión de Carnelutti. Sin lugar a dudas uno de los grandes dentro de la Teoría de la Prueba, resulta ser el jurista Francisco Carnelutti, quien en su obra titulada *Derecho y Proceso* sostiene que probar no consiste en evidenciar la existencia de un hecho, sino en verificar un juicio, es decir, demostrar su verdad o falsedad. Para este autor, es el juicio el que se va a poner a prueba. Se somete a la prueba el juicio como se somete a la prueba una operación aritmética; e igualmente un juicio se prueba con otro juicio.

Al respecto, apunta la diferencia existente entre la verdad material (a la que denomina verdad verdadera) y la verdad formal o jurídica, que se busca mediante reglas jurídicas y no

sólo mediante reglas lógicas. De ahí que la palabra prueba se refiera a la demostración de la verdad legal de un hecho; pues la verdad que se obtiene con los medios legales únicamente puede ser la verdad formal.

j) Opinión de Rosemberg. Para este jurista, la prueba es una actividad que debe fundar en el juez el convencimiento de la verdad o bien la falsedad de una afirmación. Establece que la terminología prueba, se debe de enfocar no sólo a la actividad probatoria gestión de la prueba; sino también el medio de prueba o el resultado de la misma.

k) Opinión de Schonke. En su opinión la prueba ha de entenderse como la actividad de las partes y del Tribunal encaminada a proporcionar al juez la convicción de la verdad o falsedad de un hecho"

Este autor, hace la distinción entre dos tipos de prueba: prueba principal y contraprueba; esta última, es la que se practica por la parte contraria, a aquella a quien incumbe la prueba, siendo indiferente que esté dirigida a probar lo contrario; asimismo establece la distinción entre la prueba inmediata e indiciaria. La prueba inmediata es aquella que va encaminada al hecho de cuya demostración se trata. La prueba indiciaria por el contrario existe cuando se prueban directamente los hechos de los cuales se deduzcan los de significación inmediata para la prueba. Un ejemplo que nos proporciona este jurista en torno a este último tipo de pruebas es el probar que entre las partes se ha concluido un contrato, procediéndose a interrogar a personas a las que aquéllas han referido algo sobre la celebración del mismo.

l) Opinión de Valentin Silva Melero. Desde el punto de vista de este autor, el concepto de prueba aparece vinculado a la finalidad de obtener certeza procurando el convencimiento judicial o bien la existencia o inexistencia de un hecho.

Afirma que, la prueba es un medio esencial en el proceso, la cual es considerada como aquella convicción de considerar como verdaderos o falsos ciertos hechos con finalidad decisoria. En este orden de ideas, la prueba, ya sea en sentido jurídico o procesal, está encaminada, no a persuadir o a vincular a las partes, a una cierta valoración de la cuestión

controvertida, sino a formar el convencimiento del juez, ya que, la actividad probatoria parece dirigida a constituir las convicciones de la voluntad de un tercero, y no, como ocurre normalmente en la vida diaria, a formar la convicción para que, como consecuencia de la prueba, pueda producirse una declaración de voluntad o de conocimiento.

m) Opinión de Couture. Para el jurista Eduardo J. Couture la prueba es la acción y efecto de probar, y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación; establece que la prueba es en todo caso, una experiencia, una operación, un ensayo dirigido ha hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. Dentro de la ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo cierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto.

De las anteriores definiciones se desprende que existe una diversidad de opiniones tendientes a desentrañar el verdadero sentido de la prueba, así hay quienes la conciben como una verdad, otros afirman que es una certeza, algunos más consideran que es la mecánica de probar; hay quienes tienden a particularizar su concepto apuntando que existen pruebas materiales, procesales, civiles, penales, directas, personales, reales, de descargo o contraprueba, etc.

Por lo que podemos advertir que la atención de esos autores, ha sido enfocada a lo que podríamos llamar prueba judicial, es decir, a los mecanismos probatorios en el proceso, haciendo la anotación de que la actividad probatoria no sólo se enfoca al campo de lo estrictamente procesal, ni siquiera al campo de lo estrictamente jurídico, pues en ocasiones llega a rebasar esos ámbitos, tal y como lo afirma el ilustre jurista Cipriano Gómez Lara.⁴

Podrían invocarse otras muchas definiciones, ya que el campo de la prueba es propicio para intentarlo, pero no viene al caso; lo que nos interesaría remarcar es el valor instrumental de dicha figura: *medio para lograr un fin*, así como determinar cuál es su objeto: *crear en el juzgador la convicción sobre lo aducido por las partes*.

Desde nuestro punto de vista, la Prueba en el campo del derecho es la parte integrante de un sistema general de reconstrucción de hechos, actos o cosas encaminados a producir convicción en el juzgador; es la demostración de la verdad de un hecho, lo cual es importante tomar en consideración para no confundirnos con la Acción de Probar y los Medios de Prueba, que parece fueran lo mismo.

⁴ GOMEZ LARA, Cipriano: Derecho Procesal Civil, Ed. Harla, 5ª ed. México, 1995, p. 102

Al respecto, y como lo veremos más adelante, la Acción de Probar, es la *aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos*; mientras que los Medios, son *los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos*; la Prueba, como tal, es la *demostración de la certidumbre de esos hechos*.

1.3 La Prueba Procesal

Para una mejor comprensión del tema que nos ocupa, conviene precisar que, el estudio de la Prueba no compete hacerlo directamente al Derecho Procesal Civil o al Derecho Procesal Penal, sino que se encuentra inmerso de manera genérica en la Teoría General del Proceso, disciplina que abarca todas aquellas figuras procesales, cuya naturaleza sea coincidente, pese a que tiendan a regular un distinto derecho sustantivo.

Cuando nos referimos a la Prueba Procesal es en razón de que puede ser entendida en su doble aspecto: *como parte de la Ciencia Procesal* y como *Ordenamiento de Normas*, los cuales guardan una estrecha relación.

El concepto de *Prueba* en el ámbito procesal nos lleva a establecer el respectivo deslinde entre diferentes acepciones afines a la misma, pero que de ninguna manera pueden ser catalogados como sinónimos, como resulta ser el *Probar*, con el cual se va a diferenciar en primer término, desde el punto de vista gramatical, ya que Probar es un verbo y Prueba es el sujeto; por otro lado y desde un punto de vista semántico, Prueba es una razón fundada suficiente y que da validez a un argumento, mientras que probar es verificar, demostrar, confirmar algo que se afirma como cierto o existente. Con la acción de probar se llega al terreno de los hechos u objetivos; mientras que con la Prueba estamos en presencia de un juicio.

Asimismo, la Prueba, resulta ser diferente de lo *Probado*, éste último será el resultado de *Probar*, de confirmar o verificar; por lo que Probado es inexistente antes de probar; la Prueba como un juicio, es preexistente, se tiene ya con independencia del probar y su resultado.

Las consecuencias que genera lo Probado, a decir del tratadista Marco Antonio Díaz de León⁵ son de certeza, verosimilitud, verdad o bien, duda, incertidumbre,

⁵ DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio: *La Prueba en el...*, Op. cit. p. 437 s.

inverosimilitud o falsedad, que no tienen identidad ni se confunden con el presupuesto de Prueba.

Con relación a lo ya apuntado tenemos que, el Probar consiste en esa mecánica de demostración por la cual se cimienta la validez de una hipótesis.

Ahora bien, en el ámbito procesal lo que se busca a través de la Prueba es la verdad. Así, el juez se tiene que dar a la tarea tanto del descubrimiento de la verdad real de los hechos como de la aplicación del derecho válido para los mismos.

Dentro de la Teoría General del Proceso, el juicio de la Prueba se aprecia como una necesidad que se debe satisfacer en el proceso; como un requisito indispensable que es equivalente al requerimiento de declarar la verdad de los supuestos fácticos que en el mismo se alegan para poder substanciar con justicia.

Para la doctrina del Derecho Procesal, el juicio de la Prueba es una necesidad de saber la verdad de los hechos del proceso y que se satisface mediante una serie de actos que constituyen la Actividad de Probar y de la que, a su vez, se produce un resultado que provoca en el juzgador el conocimiento sobre la verdad o falsedad de las pretensiones de las partes.

El maestro Marco Antonio Díaz de León⁶, señala que toda Legislación Procesal, debe contener reglas de Prueba que garanticen a las partes su participación. Conviene mencionar que, la exigencia de una etapa o procedimiento de prueba regulado de forma específica se justifica no sólo para que las partes puedan probar, sino tiene mayores alcances, ya que permite el convencimiento del juzgador al momento de deliberar sobre un determinado asunto; en los Códigos Adjetivos se debe precisar con claridad los medios a través de los cuales los órganos jurisdiccionales habrán de llegar a las convicciones fácticas y jurídicas en que funden y motiven sus decisiones, de ahí la trascendencia de las normas tendientes a regular la forma en que deben considerarse establecidos los hechos; las pruebas que son validas para ofrecer; así como su respectiva importancia. De lo anterior se desprende que no hay ámbito jurídico en que

⁶ DIAZ DE LEON, Marco Antonio: Tratado sobre las Pruebas Penales, Ed. Porrúa, México, 1982, p. 50.

el nexo existente entre el derecho con los hechos mediante la Prueba sea tan evidente como lo es en los Códigos Adjetivos.

El ordenamiento y regulación de los actos procesales de prueba que nos sirven para investigar y confirmar las aseveraciones aducidas por los litigantes constituyen *ese conjunto de normas jurídicas homogéneas, las que englobadas en una unidad son calificadas como "Procedimiento Probatorio"*.

Ahora bien, partiendo de las diferentes fuentes reales, de la doctrina procesal, de la vida social, entre otros aspectos, el juzgador reconoce y autoriza una diversidad de instrumentos, formas, experimentos, fórmulas para probar, a los cuales se les denomina **Medios de Prueba** aunque, para el jurista Díaz de León, debería denominárseles más correctamente como *Medios de Probar*, pues la prueba, como una hipótesis normativa, no tiene medios.

No olvidemos que, el juez no sólo debe de atender el derecho, sino también a los hechos, y como actividad principal de razonar sobre la prueba, analizando el procedimiento probatorio y por ende el resultado de probar.

Una vez que se han desahogado los Medios de Probar se obtiene un dato que es el resultado de la Actividad de Probar, que ya hemos referido, el cual una vez que ha sido analizado y valorado por el juzgador, tiende a producir en el mismo un estado psicológico de persuasión que bien puede ser de certeza o bien de falsedad en relación con el hecho que necesita de demostración.

De esta manera, la Prueba, como un sistema de normas jurídicas – procesales, es entendida dentro de la doctrina como el imperativo de encontrar la verdad, de que se investigue o confirme la certeza de un hecho que llegue al proceso para que adquiera validez en una sentencia justa.

1.4. Principios Rectores

Una figura tan importante como lo es la Prueba, tiene características de índole general que le son aplicables independientemente de la naturaleza o clase de procedimiento, es decir, que vamos a encontrar elementos comunes en toda prueba, independientemente del derecho sustantivo que se esté tutelando.

Así, la Teoría General de la Prueba presupone una serie de *principios* que son aplicables en todos los ámbitos del derecho procesal, los cuales bien vale la pena mencionarlos a fin de comprender la importancia de este elemento del proceso.

Dentro de la doctrina, por lo que toca al tópico de los Principios Rectores de la Prueba, los tratadistas han tenido dificultades para incursionar en su estudio. A título de ejemplo veamos como el profesor Eduardo Pallares⁷, bajo el rubro de *Principios Generales Relativos a la Prueba*, expone las siguientes ideas.

El juez no debe juzgar por el conocimiento extraprocesal que tenga de los hechos controvertidos, sino por el que se desprende de los autos; las pruebas deben ser producidas por las partes, aunque en algunos casos la Ley da facultades al juez para producirlas; sólo los hechos están sujetos a prueba, el derecho sólo cuando sea extranjero; las pruebas deberán rendirse en debate contradictorio. Además, no deberán admitirse las pruebas impertinentes, las contrarias al derecho, las inmorales, las que se refieren a hechos imposibles o notorios, las que conciernen a hechos cuya existencia o inexistencia no está controvertida en el juicio y las contrarias a la dignidad del hombre o al respeto que merece la persona humana, así como aquéllas sobre las cuales haya cosa juzgada. Las partes pueden producir pruebas, por regla general, solamente durante el término de prueba. Las pruebas rendidas en un juicio pueden hacerse valer en otro diverso, cuando en el primero ha sido oída la parte contra la cual se hace valer. Las máximas de la experiencia no necesitan ser probadas. Se puede obligar a las partes a producir una prueba que las perjudique. Todas las pruebas para su eficacia deben ser documentadas, excepto la de presunciones, pues lo que debe documentarse en éstas es el hecho en que se fundan. La enunciación de los medios de prueba hecha por el Código no implica una jerarquía entre las mismas. Las Pruebas rendidas en contravención de las reglas que las rigen son nulas. Las leyes que determinan cuáles son los medios de prueba y su valor probatorio pertenecen al derecho sustantivo; las que fijan los procedimientos según las cuales deben de rendirse, al procesal. La nueva ley no debe desconocer los medios de pruebas que otorgaba la anterior ni su eficacia probatoria, bajo la pena de violar el principio de no retroactividad. La prueba es esencial al juicio cuando en éste se discuten las cuestiones de hecho. Las leyes relativas a la prueba son de orden público y no pueden ser derogadas por los particulares.

Todas las anteriores ideas del jurista en mención, no podemos considerarlas expresamente como Principios Rectores de las Pruebas, pues sólo constituyen una enunciación de algunos principios y reglas, contenidas en Códigos, así como de opiniones personales, las cuales, aclaramos, no dejan de tener importancia, sino por el contrario, nos ayudan a incursionar en el tema que nos ocupa en el presente apartado.

⁷ PALLARES, Eduardo: Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, México, 1961. pp. 374 s.

Al respecto, el jurista colombiano Hernando Devis Echandia,⁸ en su *Teoría General de la Prueba*, establece que existen los siguientes Principios: *Necesidad de la Prueba y de la Probabilidad de Aplicar el Conocimiento Privado del Juzgador sobre los Hechos*; *Eficacia Jurídica y Legal de la Prueba*; *Unidad de la Prueba*; *Adquisición*; *Interés Público de la Función de la Prueba*; *Lealtad y Veracidad de la Prueba*; *Contradicción de la Prueba*; *Igualdad de Oportunidades para la Prueba*; *Preclusión*, los cuales explicaremos a continuación.

a) **Principio de Necesidad de la Prueba y de la Probabilidad de Aplicar el Conocimiento Privado del Juzgador sobre los Hechos.**

A través de este principio se establece que los hechos sobre los cuales puede fundarse la decisión judicial, se encuentran demostrados con pruebas aportadas al proceso por las partes o incluso por el juzgador, siempre y cuando así lo autorice la Ley, con la salvedad de que dicho funcionario pueda suplir las pruebas por el conocimiento personal y privado que tenga sobre los motivos de la controversia. De esta manera resulta necesaria la presencia del juzgador, quien deberá de dirigir la recepción de las pruebas, principio que se convierte en garantía jurídica, al evitar que la controversia llegue a transformarse en una contienda privada, en la que la prueba dejaría de tener carácter de acto procesal.

Es importante mencionar que, la dirección e intervención del juzgador en la audiencia de recepción de pruebas debe requerir no sólo de un carácter meramente receptivo ante las que se le presenten, sino que debe tomar participación activa en el desarrollo de las pruebas estableciendo el contacto directo del juzgador con las partes y los testigos, con la excepción ya mencionada.

b) **Principio de Eficacia Jurídica y Legal de la Prueba.**

Existe una evidente relación entre el precepto anterior y el que ahora nos ocupa, en virtud de que si la prueba es necesaria para el proceso, debe tener la eficacia jurídica para llevar al juzgador a la convicción de la certeza de los hechos.

⁸ Cit. por RAMÍREZ FONSECA, Francisco en La Prueba en el Procedimiento Laboral, Ed. Pac, 8ª ed., México, 1997, p. 87.

c) **Principio de la Unidad de la Prueba.**

Este principio viene a garantizar, a las partes en el proceso, la concentración necesaria, en cuanto al desahogo de las pruebas a efecto de que el convencimiento del juzgador pueda obtenerse mediante la confrontación de los diversos elementos probatorios; puesto que una división en la recepción de las pruebas lleva el riesgo de que se pueda desvirtuar alguna de ellas y por tanto se convierte en un Principio Rector de todo el sistema de pruebas. Así, cualquiera que sea la rama del derecho en que se desarrollen, se debe de buscar que se reciban en una sola audiencia, buscando la unidad de las mismas; por tanto, a través de este principio se pretende que todos los medios de probar estén relacionados entre sí para formar una concentración tal que sea capaz de crear una convicción en el juzgador.

d) **Principio de Adquisición.**

Lo anterior significa que la prueba no favorece únicamente a quien la aporta, sino que debe de beneficiar a cualquiera de las partes con el propósito de alcanzar el imperativo de obtener la realización del Derecho Subjetivo que se cree que ha sido vulnerado.

e) **Principio de Interés Público de la Función de la Prueba.**

Este principio guarda estrecha relación con los anteriores, y consiste en esa trascendencia dentro de la Comunidad de esa función desempeñada por el juzgador, pues es la Sociedad a quien le interesa la observancia y aplicación del derecho.

f) **Principio de Lealtad y Veracidad de la Prueba.**

La prueba por ningún motivo debe ser empleada para ocultar la realidad. Este principio debe de presidir la actividad procesal de las partes. Sin embargo, en la práctica, es de lo más común que existan pruebas prefabricadas, y por ende no se apegan a lo ya mencionado.

g) **Principio de Contradicción de la Prueba.**

Este principio establece la oportunidad procesal de que la parte contra quien se ofrece una prueba pueda conocerla y controvertirla haciendo uso del ejercicio de su

derecho de contraprueba, es decir, estamos en presencia de la Garantía de Audiencia, la cual exige el conocimiento de las pruebas de la contraparte para poder conducirse en forma procesalmente conveniente.

En opinión de algunos juristas, este principio de contradicción es indispensable para la validez de la prueba, ya que resulta fundamental para lograr la paridad procesal.

h) Principio de Igualdad de Oportunidades para la Prueba.

Este principio no sólo es indispensable en el campo de la Prueba sino en todo el ámbito jurídico, ya que viene a reflejar la igualdad que las partes deben de observar ante la Ley. A través de éste se trata de garantizar que las oportunidades que el juzgador brinde para la admisión y recepción de las pruebas deben ser iguales en cualquier momento del proceso para las dos partes. Sin embargo a raíz de la Reforma Procesal que entró en vigor el 1º de mayo de 1980, esta situación cambia, en virtud de que con dicho principio las partes deben disponer de idénticas oportunidades para ofrecer pruebas y pedir su desahogo, lo cual se pasa por alto en la Reforma que se cita, y como veremos en el apartado correspondiente, pues no olvidemos que la Legislación Laboral es proteccionista de la clase trabajadora.

i) Principio de Preclusión de la Prueba.

De acuerdo con este principio, **las pruebas deben ser ofrecidas con la oportunidad correspondiente.** Así de conformidad con el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará atendiendo a las siguientes reglas:

- 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;
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se

desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

El Principio en mención, es importante no perderlo de vista, pues si bien es cierto que al no ofrecer oportunamente las pruebas, la sanción que se establece es la preclusión de las misma, hay que tomar en cuenta en qué momento se presentaría tal situación, ya que en caso de que el actor hubiese ofrecido sus pruebas acompañadas al escrito de demanda, como lo prevé la Ley de la Materia en su artículo 872, y no se presenta a ratificarlas a la audiencia correspondiente, de ninguna manera se le debería tener por perdido su derecho para ofrecerlas, ya que un acuerdo de este tipo sería evidentemente violatorio de garantías individuales, pues en el caso concreto el accionante en su ofrecimiento esta actuando conforme a derecho, ya que la misma Ley faculta al actor a acompañar en el escrito inicial de demanda sus respectivas pruebas, y desde nuestro punto de vista, resultaría ocioso, el volver a ofrecerlas, aduciéndose por la Junta del conocimiento que el Derecho Laboral es eminentemente oral, pues no olvidemos que el derecho en general, y no sólo la rama que nos ocupa, *debe de procurar una aplicación pronta y expedita de la justicia*, partiendo de lo anterior podemos advertir, que no se debería atender única y exclusivamente al *Principio de Oralidad*, que sin lugar a dudas, en el supuesto que manejamos, se encuentra vinculado con el Principio de Preclusión, pues entonces se pierde la esencia de los demás Principios Procesales del Derecho del Trabajo. *De esta manera se advierte la discrepancia que existe entre el artículo 872 y 880 de nuestra Ley Federal del Trabajo, y sin lugar a dudas una deficiente interpretación de los mismos mermaría los derechos de la clase más débil: los trabajadores, pues no pasemos por alto la importancia que cobra el Principio de In Dubio Pro Operario.*^(*)

Al respecto, consideramos necesario citar la siguiente Ejecutoria, la cual se retomará en el siguiente Capítulo junto con otras más, las cuales nos permitirán advertir la necesidad de establecer una clara regulación sobre el Ofrecimiento de Pruebas, pues

(*)El Principio de *In Dubio Pro Operario* consiste en la Interpretación más favorable al trabajador de conformidad con los artículos 6° y 18° de la Ley Federal del Trabajo.

insistimos que los preceptos citados y el Principio de Oralidad deben de interpretarse adecuadamente, sin caer en ningún tipo de rigorismo.

PRUEBAS QUE SE ACOMPAÑAN AL ESCRITO DE DEMANDA. *Resulta violatorio de garantías el acuerdo por medio del cual la Junta tiene por perdido el derecho del actor para ofrecer pruebas, sin tomar en consideración las ofrecidas junto con su escrito inicial de demanda; ya que según lo dispuesto por el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, éste lo faculta para acompañar a dicho escrito las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.* Amparo directo 232/85(442/86), Marina Milán Luiz, 29 de septiembre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretaria: Rosa Ma. López Rodríguez. Informe 1986, Tercera Parte, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, pág. 305.

Este criterio sustentado por Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo nos parece muy acertado, pues el hecho de que el actor deje de comparecer a ratificar su escrito de pruebas que acompañó a la demanda no implicaría que haya precluido su derecho para ofrecerlas, pues un acuerdo en ese sentido, que de hecho los hay, sería violatorio de garantías, tal y como se desprende de la ejecutoria en mención. Así, de esta Resolución podemos advertir la importancia que representa el ofrecimiento de pruebas, pero particularmente cuando se trata de aquellas que se acompañan al escrito de demanda.

Con la finalidad de no caer en obvio de repeticiones, al tratar esta problemática en el Capítulo siguiente, consideramos necesario dejar hasta aquí lo relativo al Principio de Oralidad.

j) **Principio Dispositivo e Inquisitivo.**

Otros Principios que se reconocen dentro de la doctrina son el Dispositivo e Inquisitivo.

Por lo que se refiere al Principio Dispositivo podemos decir que, el ejercicio de la acción, el desarrollo de la misma a través del proceso, los límites de acción así como la actividad del juez, se regulan en gran medida por la voluntad de los contendientes; en virtud de que las partes son dueñas de disponer del propio derecho sustancial, de la iniciación y desarrollo del proceso, lo anterior siempre y cuando la ley no establezca lo contrario.

De esta manera, de acuerdo con el Principio Dispositivo, no sólo las partes tienen facultad de determinar el material documental de la Prueba, sino también de

pedir todos los medios instructorios que estimen como más conducentes a la demostración de la verdad de los hechos por ellas afirmados.

El Principio Dispositivo implica que la actividad de los órganos jurisdiccionales debe ser continuamente solicitado por la actividad de las partes, según el principio de impulso procesal.

Por otro lado, el Principio Inquisitivo implica el impulso procesal por la propia Junta (en el ámbito laboral), es decir que, el juzgador en el desenvolvimiento del proceso es libre de obrar según su propio criterio, independientemente de la voluntad de las partes.

Veamos la forma en que operan ambos principios tanto en nuestra Ley Federal del Trabajo como en la Ley del Trabajo Burocrático.

Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 el proceso laboral se caracteriza por ser eminentemente dispositivo, es decir que, tanto el ejercicio de la acción y su desarrollo a través del proceso, así como los límites de la misma se regulan en gran parte por la voluntad de las partes.

Al respecto podemos mencionar que en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se estipulaba que las partes estaban obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que pudieran disponer, contribuyendo a la comprobación de los hechos o esclarecimiento de la verdad. No obstante lo anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje estaba facultada para mejor proveer en el desarrollo del procedimiento probatorio, lo anterior de conformidad con el artículo 765 del mismo ordenamiento.

Ahora bien, a raíz de la Reforma Procesal de 1980, nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 782 estipula que la Junta estará facultada para desahogar pruebas para mejor proveer, pero con la condición de que se haga con "citación de las partes"; mientras que con la Ley de 1970, no se requería de dicha citación.

Por otro lado podemos advertir que, hoy día las Juntas han ido cobrando una mayor intervención para ordenar el desahogo de pruebas, pero con limitación por lo que se refiere a la prueba documental, como se desprende de la lectura del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que en su parte conducente establece que:

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

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que, dado a la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, tanto sustantivo como adjetivo, el Principio Dispositivo debería ser sustituido en todo lo posible por el Principio Inquisitivo con la finalidad de que las Juntas, aun sin la excitación de las partes, puedan ordenar las pruebas que se estimen conducentes para el esclarecimiento de la verdad.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo que se refiere a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ésta no contiene preceptos expresos con relación al Principio Inquisitivo o Dispositivo que de alguna forma caractericen el proceso; bastaría precisar que en virtud de que el artículo 11 de dicho ordenamiento admite la supletoriedad tanto de la Ley Federal del Trabajo y del Código de Procedimientos Civiles, Leyes del Ordenamiento Común, el Uso, Principios Generales del Derecho y la Equidad, serían por tanto aplicables las consideraciones ya precisadas en el apartado anterior, *reiterando la necesidad del predominio del Principio Inquisitivo*. A mayor abundamiento podríamos remitirnos a los artículos 127, 127 bis y 129 todos del Ordenamiento en cuestión, ya analizados, para apreciar la forma en que funcionan los principios analizados.⁹

Señalaríamos otros Principios del Derecho Procesal, pero desde nuestro punto de vista hemos considerado que los ya citados al ser de los más importantes nos permiten comprender de una manera genérica cuáles son esos Principios Rectores de la Prueba, los que no debemos perder de vista, para estar en condiciones de poder elaborar nuestras respectivas conclusiones sobre el epígrafe de la presente tesis.

1.5 Clasificación de la Prueba.

Tradicionalmente se han realizado diversas clasificaciones en materia de pruebas, atendiendo a distintos factores tales como: el tiempo en que se produce, los efectos que causan dentro del proceso, la forma en que se ofrecen, etc.

⁹ Vid. supra. Ver La Prueba en el Proceso Laboral. Su Objeto.

Así por ejemplo, el Profesor Eduardo Pallares¹⁰ ha llevado a cabo la siguiente clasificación:

1. *Directas o inmediatas.*
2. *Reales.*
3. *Originales y derivadas.*
4. *Preconstituídas y por constituir.*
5. *Plenas, semiplenas y por indicios.*
6. *Nominadas o innominadas.*
7. *Pertinentes e impertinentes.*
8. *Idóneas o ineficaces.*
9. *Útiles o inútiles.*
10. *Concurrentes.*
11. *Inmorales y morales*
12. *Históricas y críticas*

Sin embargo, consultando otras clasificaciones dentro de la doctrina, hemos optado por complementar la ya realizada por el jurista Pallares, adicionando los siguientes criterios, que simultáneamente explicaremos.

1. Directas o inmediatas e indirectas o mediatas.

Las primeras son aquéllas que producen el conocimiento de un hecho que se trata de probar sin intermediarios, sino de un modo inmediato. Claro ejemplo de ello lo encontramos en la *Inspección Judicial*, la cual pone al juez en contacto directo con los hechos que se van a probar, mientras que en las segundas intervienen terceros o auxiliares de la administración de justicia. En este tipo de pruebas se produce el conocimiento del hecho por medio de otro hecho u objeto (declaración, dictamen, etc.). Así la regla general es que las pruebas sean indirectas: confesión, testimonio, documentos, etc.

2. Reales y Personales.

Las pruebas reales son las que suministran las cosas: documentos, fotografías, etc.; es decir, son aquéllas de las que el conocimiento de las mismas se adquiere por medio de una secuela de análisis de un hecho material ya consumado, de donde se aduce la veracidad o en su caso la falsedad de un hecho que fue objeto de la prueba en sí. Esta prueba implica un sistema inductivo o deductivo para lograr su finalidad. Por

¹⁰ Cit. pos. GÓMEZ LARA Cipriano en *Derecho Procesal...*, op. cit. p. 109.

su parte, las pruebas personales son aquéllas que suministran las personas por medio de sus actividades, tales como la confesión, la declaración de los testigos, y los dictámenes periciales.

3. Originales y Derivadas.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra *original* proviene del latín *originalis*; así, la obra científica, artística, literaria o de cualquier otro género producida directamente por su autor, sin ser copia, imitación o traducción de otra quedan comprendidas dentro de esta definición, comprendiéndose en el ámbito procesal, los documentos que mantengan tal calidad de autenticidad y no tan sólo los documentos originales que se aporten al juicio, por lo que será prueba original el documento matriz o el primer documento; a *contrario sensu* serán derivadas las pruebas no originales o que no sean matriz de los documentos, sino que con la calidad de copias son aportadas al juicio.

4. Preconstituídas y por Constituir.

La definición de las mismas se basa en el factor tiempo. Las primeras existen previamente al proceso, como en el caso de los documentos; mientras que las pruebas por constituir son las que se elaboran durante el proceso, como resulta ser la declaración testimonial, la inspección judicial, los dictámenes periciales, etc.

5. Plena, Semiplena y por Indicios.

Esta clasificación se enfoca al grado de intensidad de la convicción o fuerza probatoria del medio. Así, vamos a tener que si la fuerza probatoria es de máximo grado estamos en presencia de las pruebas plenas, las cuales son enteras y bastantes para condenar; mientras que la prueba semiplena es aquélla que por su sola naturaleza es insuficiente, o sea que no basta por sí sola para que se tenga por probado el hecho. La prueba por indicios, es aquélla que nos produce una certeza mínima hasta llegar a la simple conjetura.

6. Nominales e Innominadas.

Serán nominales las que encuentran una regulación expresa en la Ley; mientras que las innominadas son a las que se les ha llamado pruebas libres y que no están reglamentadas, quedando bajo el arbitrio del juzgador. Cabe señalar que esta

clasificación es importante que se tome en cuenta porque esta en función de los sistemas de valoración que han surgido a través de la historia y que prevalecen en la actualidad en determinadas legislaciones.

7. Pertinente e Impertinente.

La prueba pertinente es aquella que tiende a probar los hechos controvertidos; mientras que las impertinentes no guardan ninguna relación con ellos.

8. Idóneas e Ineficaces.

Las primeras son las que se ajustan a lo perseguido en el proceso, es decir, cumplen su finalidad de probar un hecho o bien la inexistencia del mismo; mientras que las pruebas ineficaces dejan los hechos en tela de duda, es decir, los hechos probados por tal medio no son materia de la *litis* planteada, de ahí la importancia que cobra esta clasificación, ya que de la idoneidad de una prueba se va a desprender que los Tribunales del Trabajo acepten o rechacen las pruebas ofrecidas por las partes para probar sus acciones o excepciones.

9. Útiles e Inútiles.

Las pruebas útiles son las que conciernen a hechos controvertidos, pueden producir convicción en el juzgador; mientras que las pruebas inútiles, son aquellas que de ninguna manera pueden tener eficacia en el proceso, ya que se refieren a hechos sobre los cuales no versa la controversia, o bien hechos que con anterioridad han sido probados.

10. Concurrentes.

Son las que se encuentran asociadas con otras para probar determinado hecho, son contrarias a las singulares.

11. Inmorales y Morales.

Están en función de la intención con la cual se realiza, ya que son aquellas que pueden o no constituir hechos contrarios a la moral, o realizarse con tal finalidad, y de su inmoralidad o moralidad se desprende su ilegalidad respectivamente.

12. Históricas y Críticas.

Las primeras reproducen o representan objetivamente los hechos por probar, tal es el caso de las fotografías, las cintas magnetofónicas, los documentos, etc., implican la reconstrucción de los hechos a través de un registro o bien del relato que de los mismos hace una persona; las segundas no representan el hecho por probar, sino que demuestran la existencia o inexistencia de un hecho, del cual el juzgador infiere dicha existencia o inexistencia, tal es el caso de las Presunciones.

Como podemos advertir de la anterior clasificación, se desprenden varios supuestos que sin lugar a dudas resultarían aplicables a nuestras leyes vigentes y a nuestro Sistema de derecho, ya que inclusive en la rama del Derecho Adjetivo Laboral, las autoridades del trabajo únicamente pueden desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la *litis* o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello al amparo del artículo 779 de nuestra Ley Federal del Trabajo; de ahí que resulte importante conocer la clasificación en cita, tomando en cuenta todas y cada una de sus características intrínsecas y extrínsecas.

1.6. Sistemas de Valoración de la Prueba.

Antes de abordar este apartado, cabe precisar que no ahondaremos mucho al respecto limitándonos a establecer sólo la idea general de cada Sistema de Valoración de las Pruebas.

Conveniente precisar que por valoración de la prueba vamos a entender la operación intelectual realizada por el juzgador y destinada a extraer de aquella un juicio concreto y asertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se controvierten en la *litis*.

Dentro de la doctrina jurídica los sistemas operantes que se manejan son tres en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en el proceso: Sistema de Prueba Legal o Tasada, Sistema de Prueba Libre o Sistema Mixto.

Sistema de Prueba Legal o Tasada.

En este sistema, el legislador fija las reglas de carácter general y de acuerdo con ellas, ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba.

Este sistema constriñe el papel desempeñado por el juez, dando pauta a que éste se convierta en un acumulador de pruebas rendidas, con el valor probatorio prefijado por la Ley, motivo por el cual tiene una función evidentemente limitada si se compara con la alta designación de que ha sido objeto. Por lo anterior el maestro Bermúdez Cisneros¹¹ ha considerado que en el fondo, la verdadera razón de esa limitación es la falta de confianza del legislador hacia el juez que tendrá a su cargo la aplicación de la Ley.

El jurista Silvio Lessona¹² en su *Teoría General de la Prueba*, alude lo siguiente:

El derecho canónico, con la saludable intención de excluir el arbitrio de los juzgadores y de asegurar el triunfo de la verdad real, a la vez que tenía en cuenta la persuasión del juez, le dictaba las reglas para dirigir su juicio respecto al valor de las pruebas, así como para algunas de ellas dictó normas precisas sacadas de los principios racionales a cuyas reglas lo obligaban a atenerse y obligándole a sentenciar según los resultados externos del proceso.

De ahí que se considere que es a partir de ese momento que surge el sistema de tasa legal de la prueba.

Sistema de Prueba Libre.

Este sistema se va a caracterizar porque el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, con la finalidad de que pueda valorar las pruebas ante él desahogadas, sin tener que sujetarse a una tasación previa, como ocurría en el anterior sistema, actuando sin limitación en cuanto a la apreciación. Este sistema supone capacidad y criterio suficiente por parte del juzgado, como para valorar un sin número de circunstancias que pueden rodear a la prueba ofrecida o desahogada, hasta llevar a una concepción más clara, que es la verdad judicial buscada en el juicio.

Para algunos estudiosos de la materia, este sistema representa un grave peligro por las imprecisiones del criterio del juzgador, pero permite, por otra parte, adaptar el resultado del proceso inductivo a las particularidades y mínimas circunstancias del caso.

¹¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. 3ª ed., México, 1997, p. 84.

¹² Cit. pos. Ibidem., p. 85.

Sistema Mixto.

Finalmente podemos mencionar el Sistema Mixto, el cual retoma características tanto del Sistema de Prueba Legal o Tasada como del Sistema de Prueba Libre.

Actualmente, en la mayoría de las legislaciones, este es el sistema que se ha aplicado.

Pese a los argumentos positivos que se han pronunciado sobre el Sistema Mixto dentro de la doctrina se ha considerado que la conjunción de los otros dos Sistema, trae como consecuencia en la práctica, una limitación más estricta que el mismo Sistema de Prueba Legal o Tasada; ya que en muchas ocasiones el juzgador no localiza la liberalidad que el sistema mixto pretende otorgarle, pues *en el cuerpo de los preceptos de las legislaciones se condiciona dicha liberalidad a la observancia de ciertos principios que, en vez de darle flexibilidad, dificultan su aplicación.*

Bajo el contexto anterior *el Principio de Oralidad, en el ámbito laboral, es claro ejemplo de las grandes dificultades que en la práctica se enfrentan al tener que ser observado por el juzgador, pasando por alto el espíritu de la Ley, y consecuentemente vulnerando los derechos de los trabajadores.*

2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRUEBA.

Atendiendo al objetivo que perseguimos en el presente trabajo de investigación, es importante, desde nuestro punto de vista, analizar la Prueba, tratando de desentrañar su naturaleza y de manera más concreta sus elementos básicos, tales como el objeto y fin que persigue; así como los medios probatorios que existen en el campo del Derecho Procesal, aclarando que por lo que hace a este último punto lo abordaremos en el siguiente Capítulo de una manera específica.

2.1. El Objeto.

Hemos apuntado que, la prueba es un elemento esencial para el proceso, su importancia fundamental ha sido reconocida desde hace mucho tiempo. Al respecto, son muy conocidas las palabras del ilustre inglés Jeremías Bentham quien afirmó que: "el arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar pruebas."¹³

¹³ Cfr. BENTHAM Jeremías: Tratado de las Pruebas Judiciales, Trad. Manuel Ossorio Flonit, Ed. EJE, Buenos Aires, p. 10

A su vez, el jurista Carnelutti¹⁴ advierte que: “la prueba es el corazón del problema del juicio, del mismo modo que éste es el corazón del pensamiento”. Y el profesor Sentís Milendo¹⁵ ha considerado que “un proceso sin prueba constituye una entelequia”, es decir que el proceso sería una mera ficción.

Los maestros Alcalá-Zamora y Castillo Niceto¹⁶ nos dicen que, no se puede concebir el Proceso sin Prueba, aunque aclaran que en el supuesto caso de que el demandado se allane a las pretensiones del actor suprimiéndose las etapas probatorias y de alegatos, no se puede hablar de un Proceso sin Prueba, sino de una solución autocompositiva unilateral homologada por el juzgador, figura que excluye la existencia del Proceso: no hay prueba, pero tampoco hay proceso.

La prueba, a decir del procesalista Luis Muñoz Sabate¹⁷, es un condicionamiento esencial para la eficacia del derecho. Así, el aplicador del derecho, es decir, el órgano jurisdiccional requiere siempre el fijar los hechos y cerciorarse de su existencia para poder valerse de la actuación de la disposición jurídica.

La conexión de los hechos con el derecho se realiza a través de la actividad probatoria que alcanza una verdadera dimensión en el proceso.

De esta forma el juzgador frente a los hechos afirmados por las partes ha de acudir necesariamente a las pruebas, y consecuentemente los hechos sobre los cuales debe fundarse la decisión judicial, necesitan ser probados mediante elementos aportados por las partes o por el propio juzgador.

Bajo el contexto anterior, la prueba constituye el elemento central del conocimiento procesal. Sin lugar a dudas es la Prueba, el tema central del Derecho Procesal, a tal grado que, actualmente se habla de un Derecho Probatorio, que se

¹⁴ CARNELUTTI, Francesco: La Prueba Civil. Trad. Alcalá -Zamora y Castillo Niceto, Ed. Arayú, Buenos Aires, 1955, p. XVIII.

¹⁵ SENTIS, MILENDO, Santiago: Introducción al Derecho Probatorio. (Estudios en Memoria de Carlos Viada), Prensa Castellana, Madrid, 1965, p. 559.

¹⁶ ALCALA-ZAMORA y CASTILLO, Niceto: Proceso, Autocomposición y Autodefensa, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2ª ed., 1970, pp. 85-89

¹⁷ MUÑOZ SABATE, Luis: Técnica Probatoria (Estudios Sobre las Dificultades de la Prueba en el Proceso), Ed. Praxis, Barcelona, 1967, p.23.

puede conceptualizar como el conjunto de normas tendientes a regular esa actividad de comprobación de hechos en el Proceso.

En opinión del jurista Marco Antonio Díaz de León¹⁸:

El Derecho Probatorio investigará la específica realidad del proceso. Aspira a comprender el poder jurisdiccional del estado, estructura y función de su evolución todo ello con relación a las pruebas y su aplicación en el Tribunal.

Ahora bien, cuando tratamos de determinar en qué consiste el Objeto de la Prueba, aparentemente estaríamos en presencia de una tarea muy sencilla e irrelevante, sin embargo es importante profundizar un poco más al respecto, para percatarnos de que la respuesta a nuestra interrogante es un tanto complicada.

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

En este orden de ideas podemos decir que, en un primer momento el Objeto de la Prueba, evidentemente resultan ser los hechos, ya que respecto al derecho (cuando menos en nuestro sistema jurídico) no requiere de prueba, ante la obligación que se impone al juzgador del conocimiento de las leyes, con la salvedad que analizaremos después.

No todos los hechos deben ser probados, hay hechos respecto de los cuales la Ley no admite prueba.

Atendiendo a lo anterior, es conveniente precisar que el artículo 1197 de nuestro Código de Comercio estipula que: "Sólo los hechos están sujetos a prueba; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras; el que las invoca debe probar la existencia de ellas y que son aplicables al caso."

De lo anterior se desprende que sólo el Derecho Extranjero, Usos, Costumbre o Jurisprudencia, quedan sujetos a prueba, ya que el derecho mexicano, tenemos todos la obligación de conocerlo; de ahí que el artículo 21 del Código Civil para el Distrito Federal establezca que: "la ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento" (*lo que no opera en el Derecho Laboral, como lo apuntaremos más adelante*).

¹⁸ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio: *La Prueba en el...* Op.cit., p. 403.

2.2 Finalidad.

Por lo que hace a la finalidad de la prueba no ahondaremos al respecto, en virtud de que en lo ya expuesto podemos comprender su razón de ser; por lo tanto bastaría con hacer las siguientes consideraciones.

La finalidad de la prueba, como una búsqueda de justicia consiste en que el órgano jurisdiccional, mediante un razonamiento lógico, encuentre la verdad, una vez logrado esto, el juzgador está en posibilidad de aplicar la norma al caso concreto para entonces eliminar la incertidumbre, amenaza o violación del derecho.

De acuerdo con el jurista Hernando Devis Echandía¹⁹, la finalidad de la prueba no es la verdad, porque la verdad es inalcanzable. Considera que la verdad, como decía San Agustín es la cosa misma. Lo accesible es el convencimiento, la verdad subjetiva esto es, la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas, de tal manera que si estas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia, ya la finalidad de la prueba se ha obtenido porque el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla, independientemente de que exista un error o una inadecuación en la verdad de su sentencia.

El mismo tratadista hace la distinción entre la finalidad de la prueba y la finalidad del proceso.

La finalidad del proceso consiste en aplicar la ley al caso concreto, y la finalidad de la prueba es darle al juez el convencimiento o certeza sobre los hechos. Asimismo, afirma que el fin de la prueba, no siempre coincide con su resultado, de ahí que cuando la prueba no le proporciona al juez elementos firmes de convicción, se acude a la carga. La carga de la prueba permite al juez dictar sentencia sin haber llegado a adquirir elementos firmes de convicción, pues a la parte que tiene la carga de la prueba y no hace valer esa prueba, su omisión convierte en verdad formal la resolución contraria a su interés, lo que no se identifica con una verdad material, pues se le condena por la confesión ficta.

¹⁹ DEVIS ECHANDIA, Hernando: Diversas Teorías sobre el Fin de la Prueba Judicial. Breve Ontología Procesal. Ignacio Medina Lima. Ed. UNAM, México, 1973, p. 312.

Por su parte el jurista Couture establecía que el juez no puede participar en la prueba porque se lo impide el principio de neutralidad. Sin embargo, en el Proceso Laboral Mexicano, a raíz de la Reforma Procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, las Juntas tienen el deber de recabar pruebas, tal y como se desprende del artículo 782:

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

2.3. Los Procedimientos.

Los procedimientos probatorios, son de vital importancia en todo el ámbito del derecho, son la esencia del proceso, pues están constituidos por todas las actividades necesarias para establecer el vínculo entre el órgano jurisdiccional con los medios de prueba. ^(*)

Consecuentemente, los procedimientos probatorios abarcan todas las etapas procesales que comprenden el Ofrecimiento, Admisión, Desahogo y Valoración de las Pruebas; exigiéndose un contacto directo del órgano jurisdiccional con dichos procedimientos.

3. LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

Ninguna otra institución como la Prueba, ha sido tan debatida y tan controvertida por los procesalistas a través de la historia, sufriendo un proceso evolutivo de transformación desde su concepción original, hasta como la conocemos en la actualidad. Como todos los temas jurídicos, la Prueba también ha sido objeto de un análisis severo por todos los tratadistas en la materia.

Hemos apuntado ya con anterioridad que, algunos tratadistas de reconocido prestigio han confundido a la prueba en sí con su objeto o bien con el fin que persigue; mientras que otros la identifican con los medios de prueba o medios de probar.

^(*)De los medios de prueba nos referiremos en el siguiente Capítulo.

Así, el estudio de la prueba resulta fundamental en todos los ámbitos del proceso, pues de ella depende en gran parte el curso que se le dará al mismo.

En este orden de ideas analizaremos de una manera breve algunos aspectos de interés en torno a la prueba de acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo.

3.1. Objeto de la Prueba Laboral.

3.1.1 Ley Federal del Trabajo

En nuestra Legislación Laboral, ya sea la Federal del Trabajo o Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, se desprende que el objeto de la prueba, es decir, lo que se debe probar, o son los hechos o bien lo afirmado por las partes como se desprende de la interpretación de los siguientes preceptos: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes" (Artículo 777). (*) "La Junta desechará aquéllas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello." (Artículo 779).

La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones. (Artículo 872)

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime conveniente. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho" (fracción IV, del artículo 878).

(*) La redacción del artículo en cita adolece de una adecuada técnica jurídica, pues en su primera parte establece que: "Las pruebas deben referirse a los HECHOS CONTROVERTIDOS", y en una segunda frase se estipula que: "no hayan sido confesados por las partes", resultando obvio que SI SON CONFESADOS POR LAS PARTES NO SON HECHOS CONTROVERTIDOS.

Cabe hacer un pequeño paréntesis con relación a esta fracción y señalar que nuestra Legislación Laboral admite que el derecho queda relevado de prueba cuando:

Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción (fracción VIII Artículo 878).

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” (fracción I, Artículo 880).

“Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a los hechos supervenientes o de tachas”(Artículo 881).

3.1.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo (Artículo 127).

El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma, según lo establece el Artículo 127 bis:

1. La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude en el artículo 46 bis,

solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la fracción siguiente;

- II. Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente;
- III. Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutive del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

La demanda deberá contener, de conformidad con el artículo 129:

- I. El nombre y domicilio del reclamante;
- II. El nombre y domicilio del demandado;
- III. El objeto de la demanda;
- IV. Una relación de los hechos
- V. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los **hechos** que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en términos de la fracción V del artículo anterior (Artículo 130).

El día y hora de la audiencia se abrirá el periodo de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquéllas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis (Artículo 132).

En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezca antes de cerrarse la audiencia (Artículo 133).

De los anteriores preceptos se desprende que los **hechos** constituyen el Objeto de la Prueba; sin embargo de una forma más genérica, podríamos aseverar que dicho objeto es todo aquello sobre lo cual puede recaer la acción de probar (inspección judicial o pericia) de ahí la necesidad de que la expresión sea considerada con la amplitud necesaria para comprender no sólo los sucesos del hombre, de su persona, o las cosas del mundo, sino todo aquello que pueda formar de manera principal o accesoria parte de la relación jurídico-laboral que se debata en el proceso, siempre y cuando no esté prohibido por la Ley.

Cabe hacer un pequeño paréntesis para señalar que la presunción legal de que *el Juez conoce el derecho, cuando menos de su competencia, por lo que no se necesita de prueba*, en el Proceso Laboral dicho principio no rige (como ya lo habíamos señalado con anterioridad) en virtud de que los integrantes de nuestros Tribunales del Trabajo son legos en derecho, de ahí que el profesor Marco Antonio Díaz de León²⁰ afirme que: no obstante que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han cumplido con su misión histórica, política y jurídicamente se justifica la necesidad de que sean sustituidas por Tribunales Laborales del Estado, sin embargo, se continúa sosteniendo a dichos órganos con la agravante de solapar que a los representantes del Trabajo y de

²⁰ DIAZ DE LEON, Marco Antonio: *La Prueba en el...*, Op.cit., p. 467.

los Patrones **no se les exija tener títulos de licenciado en derecho**, pues únicamente se les pide el requisito de la primaria, de conformidad con los artículos 665 y 121 de la Ley Federal del Trabajo y Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respectivamente.

Así, el Objeto de la Prueba Laboral es no sólo la normatividad jurídica relevante, sino toda aquella normatividad considerada como hecho susceptible de prueba.

En este mismo sentido se pronuncian los tratadistas Alcalá-Zamora y Ricardo Levene²¹ en su obra titulada *Derecho Procesal Penal*, al establecer que la prueba es el cercioramiento del juzgador acerca de los hechos necesarios para que pueda resolver el conflicto sometido a proceso; mientras que en sentido amplio, la prueba comprende todas las actividades procesales que se realizan a fin de obtener dicho cercioramiento con independencia de que se obtenga o no.

Enseguida haremos referencia a la prueba de los hechos en general y posteriormente a la prueba de los hechos relativos a la vigencia de las normas jurídicas.

3.2. Prueba de los Hechos.

En la doctrina se ha afirmado que es un principio del derecho procesal que sólo los hechos deben ser objeto de prueba. Por lo que respecta al derecho se admite únicamente la prueba cuando se trate del extranjero, del derecho consuetudinario y de la jurisprudencia.

De lo anterior se advierte que, el objeto de la prueba son precisamente los **hechos**, que son llevados a través del proceso por medio de las afirmaciones de las partes. Los hechos afirmados, cuya existencia el juez ignora y necesita conocer para poder dirimir el conflicto llevado ante él, son los que requieren de prueba.

Cabe aclarar que, si bien es cierto que los hechos son objeto de la prueba, con sus salvedades no todos los acontecimientos fácticos quedan sujetos a la misma porque algunos de ellos no la requieren.

²¹ Cfr. "El Objeto de la Prueba en el Proceso Civil" Revista Jurídica Veracruzana, Tomo XXVII, número 6, Abril-Junio 1976, p. 11.

Ahora bien, sólo los hechos relacionados con la controversia procesal son objeto de la prueba, y consecuentemente quedarían excluidos de prueba los hechos confesados, los notorios, los que tengan a su favor una presunción legal, los irrelevantes y los imposibles. De manera genérica haremos mención de estos últimos, con la finalidad de comprender en qué consiste cada uno de los anteriores acontecimientos fácticos.

❖ Hechos Confesados

Por regla general, un hecho confesado está fuera de la *litis*, por tanto los hechos que se admiten o que son confesados no requieren de prueba porque además de estar ya aceptados, su desahogo traería como consecuencia la pérdida de tiempo, contraviniendo así el Principio de Economía Procesal; motivo por el que en artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo se ha estipulado que: "Las pruebas deben de referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes".

Principio que encuentra apoyo en el artículo 882 del mismo ordenamiento que a la letra dice:

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de Conciliación Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se otorgará a las partes términos para alegar y se dictará laudo.

Al Derecho Burocrático, también le es aplicable el principio en mención, en virtud de que en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se autoriza su supletoriedad.

❖ Hechos Notorios.

Dentro de la doctrina se ha considerado que un hecho notorio es aquél conocido por todas las personas del nivel medio social, cultural y económico de una comunidad; en el hecho notorio se invoca un acontecimiento de *facto* que forma parte de la conciencia o del conocimiento legal generalizado.

❖ Hechos Presumidos por la Ley.

Por lo que se refiere a los hechos presumidos por la Ley, el jurista Eduardo J. Couture²² en su *Vocabulario Jurídico* afirma que es necesario distinguir tres elementos: a) un hecho conocido, b) un hecho desconocido y c) una relación de causalidad entre ambos hechos.

En cuanto a las Presunciones, nos referiremos al respecto en nuestro siguiente Capítulo, en donde además determinaremos si en realidad constituyen un medio de probar, pues mucho se ha discutido en torno a esta "Prueba Artificial", por lo pronto únicamente nos limitaremos a señalar de una manera muy breve los siguientes puntos.

Las Presunciones Legales son, a decir del maestro Marco Antonio Díaz de León²³, proposiciones normativas a cerca de la voluntad de un hecho; es decir el precepto de la ley que estipula que algo debe tenerse por cierto.

Una Presunción Legal es por tanto una consecuencia que la ley deduce de un hecho desconocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Así, tratándose de Presunciones que no admitan prueba en contrario (*iure de iure*) nos encontraremos en presencia de una excepción de probar.

Sin embargo, como lo analizaremos más adelante en nuestro ordenamiento jurídico laboral, opera la regla general de que las Presunciones Legales son *iuris tantum*, que son las que admiten prueba en contrario.

Asimismo, se llega a realizar la distinción entre Presunciones Absolutas y Presunciones Relativas.

Una Presunción Legal Relativa será aquella que admite prueba en contrario, mientras que una Presunción Legal Absoluta no admite prueba en contrario.

Así por ejemplo, el tratadista Díaz de León²⁴ menciona que, no se requerirá que el trabajador pruebe que el patrón conocía las disposiciones jurídicas inmersas en la Ley Federal del Trabajo, pues existe la presunción absoluta de que la parte empresarial tiene conocimiento de las mismas, de ahí que este tipo de presunciones no esté sujeto a prueba.

²² Cit. pos. OVALLE FAVELA, José en Derecho Procesal Civil, Ed. Harla, 7ª ed., México, 1997, p. 131.

²³ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio: *La Prueba en el...* op. cit. p. 469.

²⁴ Ibidem p. 470.

❖ Hechos Irrelevantes.

Es necesario que un hecho, según refiere el procesalista Ovalle Favela²⁵, además de ser discutible, sea pertinente, es decir que llegue a tener trascendencia en la solución del conflicto; por lo tanto deberán ser excluidos de prueba aquellos hechos que no correspondan a los supuestos jurídicos previstos en la norma cuya aplicación se pretende en el proceso.

❖ Hechos Imposibles.

La doctrina al respecto ha afirmado la exclusión de la prueba, tratándose de hechos que el juzgador califique de imposibles, debe de llevarse a cabo con mucho cuidado, sin olvidar que existen hechos que el sentido común de determinadas épocas ha establecido como imposibles o absurdos, pero el desarrollo de la ciencia y el pensamiento humano ha demostrado que son posibles.

3.3. Prueba del Derecho.

Como ya lo hemos mencionado, por regla general, el objeto de la prueba recae esencialmente en los hechos existiendo algunas salvedades y sólo en determinados casos el derecho estará sujeto a prueba.

La regla general en mención se desprende en virtud de que existe presunción sobre el conocimiento del derecho por parte del juzgador, y por tanto resultaría irrelevante el sujetar a prueba normas jurídicas cuando se supone se conoce el derecho.

Así, los hechos relativos a la vigencia de los preceptos jurídicos, usualmente no requieren ser probados, atendiendo al principio reconocido secularmente *iura novit curia* (el Tribunal conoce el derecho).^(*)

²⁵ Cfr. OVALLE FAVELA, José, *op. cit.*, p. 131.

(*) También se expresa dicho principio en el latín *narra mihi factum, dabo tibi jus* (narrame los hechos, yo te daré el derecho).

Bajo el principio anterior se atiende que el Tribunal conoce, o por lo menos tiene el deber de conocer el derecho nacional, general, vigente y legislado.

Haciendo una interpretación a *contrario sensu* tenemos que queda exceptuado el conocimiento referente al derecho extranjero, el estatutario, el histórico y el consuetudinario.

De acuerdo con nuestro sistema procesal mexicano el derecho está sujeto a prueba en los siguientes supuestos:

1. Prueba de Leyes Extranjeras.
2. Prueba del Uso.
3. Prueba de la Costumbre.
4. Prueba de la Jurisprudencia.

Sin embargo, en nuestro Derecho Mexicano del Trabajo nos encontramos con que el Principio *iura novit curia* deja de tener sentido.

Desde nuestro punto de vista estimamos conveniente precisar que una cosa es el conocimiento del derecho por parte del juzgador y otra el que se le excluya de prueba. Concretamente en la Junta de Conciliación y Arbitraje intervienen representantes que no tienen los suficientes conocimientos científicos, principalmente cuando se trata, de los representantes de los trabajadores (aunque también existen en gran número en el sector patronal) en quienes no se puede establecer la presunción de que conozcan el derecho, como se supone resulta ser en el caso del presidente, pues en varias ocasiones su designación atiende a cuestiones meramente políticas-sindicales, que a lineamientos jurídicos.

No pudiendo mantenerse de manera absoluta el Principio *iura Novit Curia*, resulta subjetiva su aplicación en el ámbito laboral, y por tanto cabe la Prueba del Derecho, pese a que en el artículo 777 de la Ley de la Materia se estipule que "las pruebas deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes".

La prueba del derecho en el ámbito laboral quedará representada por la Ley Federal del Trabajo y los demás ordenamientos a que se refiere el artículo 17:

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 60, 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 la justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Asimismo quedarán sujetos a prueba los contratos colectivos y los contratos ley.

El jurista Marco Antonio Díaz de León²⁶ nos dice que el contrato colectivo al emanar de los sindicatos obreros y los patrones, es lógico que constantemente se tenga que estar sometiendo a prueba con relación a sus preceptos. De conformidad con los artículos 391, 393 y 394 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo convierte a dicho ordenamiento en un Código de aplicación supletoria para el mismo, y consecuentemente el hablar de prueba del contrato colectivo del trabajo o sus disposiciones es la evidencia de que el derecho si se prueba en el ámbito laboral, y por tanto constituirá una excepción a la regla de que el derecho no se prueba.

En términos generales podemos decir que, no sólo los hechos controvertidos deben ser objeto de prueba, sino también:

1. El derecho o disposiciones legales extranjeras cuando se aducen en juicio y aunque no sean controvertidas.
2. Los derechos consignados en los contratos ley cuando sean controvertidos.
3. Los derechos consignados en los contratos colectivos que sean controvertidos.
4. La jurisprudencia.

3.4. Carga Procesal.

En este apartado de nuestra investigación nos ocuparemos de establecer a manera de premisas los conceptos fundamentales de la Carga de la Prueba y después de ello orientaremos el estudio hacia la Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, aclarando que no profundizaremos al respecto con la finalidad de no desviarnos de contexto, pues ello implicaría incluso el desarrollo de otro tema de tesis.

²⁶ DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio: *La Prueba en el...*, Op. cit. p. 473.

3.4.1. Concepto.

Antes de analizar el concepto de la Carga Procesal veamos en que consiste el significado etimológico de Carga.

* Significado Etimológico.

El significado etimológico de la palabra "Carga" es el siguiente: "Cosa que ejerce peso sobre otra".

En el ámbito jurídico la palabra Carga, la podemos conceptualizar como: "Una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés".

En el Derecho Procesal la palabra Carga implica la necesidad de desarrollar una actividad dentro del proceso con la finalidad de obtener un resultado favorable, lo cual no hay que olvidar para que a la postre podamos establecer la distinción existente con la figura de la obligación.

Ahora bien, la Carga de la Prueba no es sino una aplicación a la materia probatoria del concepto general de Carga Procesal.

Así, la Carga procesal para el jurista Eduardo Couture²⁷, tal y como lo señala en sus *Fundamentos de Derecho Procesal Civil es*: Una situación jurídica, instituida en la Ley, consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa normalmente establecida en interés del propio sujeto y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él.

De esta manera, a través de la Carga de la Prueba se va a determinar a cuál de las partes se dirige el requerimiento de proponer, preparar y suministrar las pruebas en el proceso.

Por su parte los juristas Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga²⁸ consideran que:

La carga de la prueba (*onus probandi*) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados.

²⁷ Cit. pos OVALLE FAVELA, José en op. cit., p. 127.

²⁸ DE PINA; Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José: Instituciones de Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa, México, 1979, p. 295.

Por medio de la Carga de la Prueba se precisa a quién le corresponde probar.

Para el jurista Devis Echandia²⁹, en su *Compendio de Pruebas Judiciales* la Carga de la Prueba es:

Una noción procesal en la cual están inmersas las reglas del juicio, indicándole al juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deban fundamentar su decisión e indirectamente establece a cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse consecuencias desfavorables.

Por su parte el profesor Trueba Urbina Alberto³⁰ estima que: “La carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber”.

Algunos otros procesalistas, como León Rosemberg,³¹ conciben la Carga de la Prueba como la teoría de las consecuencias de la omisión probatoria, al respecto establece que: “Es correcto afirmar que la teoría de la distribución de la Carga de la Prueba es la espina dorsal del proceso civil”.

La Carga de la Prueba es la necesidad de desarrollar una serie de actividades dentro del proceso con la finalidad de obtener resultados favorables, y que en caso de no llevarlas a cabo, representaría una desventaja ante esa omisión.

Asimismo, la Carga de la Prueba cumple con dos funciones: por una parte, como regla de observancia para el juez que le indicará el sentido del resultado de la prueba; mientras que por otro lado, se convierte en una regla a seguir por las partes en el proceso, regla que les enseñará cuáles hechos deben de probar si aspiran a obtener un resultado favorable en el momento de dictarse sentencia.

Cabe señalar que, como regla del proceso, el principal destinatario de la misma será el juez, como lo advierte Rosemberg al establecer que, las reglas de la Carga de la Prueba deben de ayudar al juez a formarse un juicio afirmativo o negativo sobre la pretensión que se hace valer, no obstante la incertidumbre con respecto a las

²⁹ Cit. pos. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel en *Carga de la ...*, op. cit., p. 112.

³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto: Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1965, p. 304.

³¹ Cit. pos. DE BUEN Néstor en Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 5ª ed., México, 1997, p. 415.

circunstancias de hecho, porque le indican el modo de llegar a una decisión en semejante caso.³²

3.4.2. Distinción entre Carga y Obligación.

Una vez que hemos delineado la idea general de la “Carga” veamos cuál es la distinción existente con la obligación o bien determinar si es que estamos en presencia de sinónimos.

La Carga Procesal es concebida sin tener una sanción, es decir, su incumplimiento carece de sanción jurídica para atribuirle en su lugar una sanción económica, se dice que al carecer de esta propiedad esencial en la juridicidad normativa con ella compromete su existencia de derecho, el cual únicamente se concibe si sus normas tienen la propiedad de sancionar coactivamente al sujeto que quebrante el deber jurídico.

La obligación se va a caracterizar por el vínculo impuesto a la voluntad del obligado por un interés ajeno; vínculo que en caso de ser vulnerado representa una ilicitud, en virtud de que se trata de la violación de un mandato que no deja al obligado libertad de elección, y por ende trae aparejada una sanción.

De lo anterior se desprende que la norma jurídica es concebida desde dos puntos de vista:

Por un lado, el procesalista Gian Antonio Micheli³³, en su obra *La Carga de la Prueba* la define como una conducta que debe ser observada en interés ajeno; o bien como una conducta que debe ser observada por el interesado si éste quiere conseguir un fin, de otra manera no alcanzable.

Algunas corrientes han considerado que existen legislaciones que conciben determinados actos jurídicos como condiciones para la adquisición o conservación de un derecho o de una ventaja jurídica. En tales casos el sujeto es verdaderamente libre de escoger entre la realización de un hecho (que la ley pone como condición para la obtención de un resultado ventajoso) y la inactividad, por consiguiente el resultado desfavorable.

³² Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: *Carga de la...*, op. cit. p. 114.

³³ Cit. pos. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio en *Tratado Sobre las Pruebas...*, op. cit. p.69.

Cuando una norma jurídica prevé limitaciones, es decir, sujeciones jurídicas en cuanto ciertos fines no pueden ser conseguidos más que en determinados casos, pero del otro lado no fija obligaciones de conducta, puesto que deja a la voluntad del sujeto la libre elección no estableciendo ninguna exigencia que requiera cumplimiento, estamos en presencia de una **Carga procesal**.

El procesalista Carnelutti³⁴ parte de la noción poder-derecho para llegar a definir la carga advirtiendo que cuando el único medio para conseguir un resultado favorable está en el ejercicio de tal poder por parte del interesado, el poder de este último se convierte en una carga. Concluye que “la carga es una facultad cuyo ejercicio es necesario, para la obtención de un interés”.

Tanto la carga como la obligación tienen en común el elemento formal, es decir, el vínculo de la voluntad; sin embargo es el elemento sustancial el que marca la distinción, es decir, la tutela del interés propio, en lugar del interés ajeno.

Así pues, las consecuencias que se derivan de la violación de una obligación o carga nos permiten advertir una distinción más. En ambos casos, se van a producir desventajas a cargo del sujeto a quien le correspondía observar determinada conducta; sin embargo en el primer supuesto se está violando un mandato jurídico, y en el segundo estamos en presencia de la inobservancia de una regla de conveniencia. Por lo tanto, en el primer caso, la Ley estipula una **sanción jurídica** para el violador de la obligación; mientras que en el caso de la violación de la carga, sólo se producirá una **sanción económica** que se traduce en la no obtención del resultado previsto.

En este orden de ideas, la Carga Procesal es la facultad de las partes para actuar dentro del proceso, a efecto de llevarlo a su terminación. Satisfacer un interés propio. Esto es, que puede considerarse la Carga de la Procesal como los requisitos que establece la Ley de ejecutar determinados actos procesales si se desea lograr ciertos efectos legales. La Obligación Procesal existe cuando la Ley manda a alguna de las partes, a terceros o a la propia Junta, a tener determinados comportamientos para satisfacer un interés ajeno, sacrificando el propio interés.

En tanto que la *Carga del Proceso del Trabajo es actividad de las partes*, la *Obligación Procesal es el deber que impone la Ley* y que presupone un acreedor que puede exigir legalmente el cumplimiento de ésta, mientras que en la Carga Procesal no existe tal acreedor, y, por tanto, no hay medios coercitivos para hacerla cumplir.

Bajo este contexto nos hemos venido refiriendo a la Carga de la Prueba y no a la Obligación, en virtud de que la ausencia de pruebas no trae aparejada una sanción

³⁴ Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del...* op. cit., p. 80.

jurídica propiamente dicha, sino únicamente la pérdida de una utilidad que de las mismas podría derivarse.

3.4.3. Contexto Histórico.

La Carga de la Prueba ha presentado una interesante evolución a través de la historia, por lo que nos referiremos a ésta de una manera somera con la finalidad de comprender su posición actual en nuestro Derecho Laboral.

La afirmación sobre el origen y factores que hacen variar el concepto de la institución que nos ocupa en cuanto al ámbito social nos podría originar dudas sobre la utilidad de la misma, pues en todo caso resultaría sujeta a la apreciación vigente a cada sistema de derecho.

No obstante lo anterior veamos las etapas en que se ha dividido a la Carga de la Prueba dentro de la doctrina.³⁵

En el antiguo Derecho Romano, en el que el juez tenía el más amplio poder discrecional “no sólo de la valoración de las pruebas aducidas por las partes, sino también el de las mismas cualidades sociales y morales de las partes”, el proceso se caracterizó porque la afirmación en juicio pone sin más al agredido en la situación de saberse defender.

Posteriormente en el proceso postclásico y justiniano, en el que nacen las reglas legales sobre las pruebas y las presunciones *iuris*, el juez establece cuál de las partes debe producir la prueba en el juicio sobre la base de las reglas de la experiencia, que le indican cuál es la parte que se encuentran en mejor posición para aducir dicha prueba.

El derecho germánico no integra un sistema diferente al primitivo romano en cuanto la prueba corresponde al demandado, dando un valor especial a las formalidades. Se solidifican las reglas de la prueba; junto a la prueba directa se forma la prueba contraria, dirigida a combatir los resultados de la primera.

Por su parte en la Escuela de Bolonia, glosadores y post-glosadores, liberan el sistema de prueba de su antigua rigidez.

En el dogma de nuestro derecho común, la necesidad de probar es considerada bajo el perfil exclusivo de la actividad probatoria individual de tal forma que las reglas de la distribución de la Carga de la Prueba se manifiestan como reglas de prueba legal.

³⁵ Cfr. DE BUEN; Néstor, op. cit., p. 418.

Se desarrolla el sistema de las negativas, que comprende desde la etapa del derecho común hasta las codificaciones y cuya tesis principal estriba en que el actor tiene, sustancialmente, la carga probatoria, que la negativa del demandado debe de referirse a los hechos, al derecho o a las cualidades; en el caso de los hechos se obliga al actor a probar, pero en el derecho y cualidades puede aparecer una afirmación positiva implícita, que obliga a probar al demandado.

Finalmente, en esta última fase, que se inicia en el antiguo Derecho Francés, la actividad de las partes pierde su relieve como condición necesaria para conseguir un resultado favorable, al mismo tiempo que adquiere importancia la objetiva sujeción de las partes mismas a los resultados probatorios, dependientes de la actividad probatoria así como de la instructoria desarrollada por el juez. De esta manera la regla de distribución de la carga de la prueba adquiere la naturaleza de regla de proceso, ya que se sitúa la actividad de decisión del juez, cuando éste no se encuentre en condiciones de fijar de otra manera el contenido de la propia decisión. En esta etapa se sustituye la idea de que el actor debe probar por la de que ambas partes deben probar.

Los juristas Michelli y Rosemberg consideraban a principios de Siglo que, la Carga de la Prueba no podría tener ubicación en el Derecho del Trabajo, en razón de que este se resolvía en conciencia y a verdad sabida, pero la práctica y la doctrina, a la postre, llevaron a afirmaciones contrarias y a una realidad evidente de la utilización de teorías de la Carga de la Prueba en el Derecho Procesal Laboral.

De acuerdo con el profesor De Buen, hoy día no es posible sostener que haya una coincidencia sustancial en los diversos sistemas probatorios. Sin ir más lejos, entre las disposiciones del Código Federal de Procedimientos Civiles, que sigue la tesis de las reglas del juicio, y las de la Ley Federal del Trabajo, que atiende a un sistema de distribución legal de la carga de la prueba, existen diferencias.

3.5. Carga de la Prueba en el Derecho Procesal Civil.

La distribución de la prueba atiende a un principio general: *el que afirma un hecho en que funda su pretensión está obligado a probarlo. De la misma manera, el que afirme un hecho en que funde su residencia, tendrá que probar tal hecho, sin embargo el que niega no está obligado a probar su negación.*

Tal distribución de la Carga de la Prueba, los juristas De Pina y Castillo Larrañaga, la justifican ya que por un lado se tiene la **oportunidad** y por otro se debe de acatar el principio de **igualdad** de las partes en materia probatoria.³⁶

En cuanto a la **oportunidad**, la carga de la prueba se distribuye, porque tiene más oportunidad de demostrar un hecho aquél que lo afirma, y por tanto está en posibilidad de elegir mejores medios probatorios tendientes a acreditarlo en el proceso.

Por el principio de **igualdad** de las partes en el proceso, se distribuye la Carga de la Prueba, ya que se deja a la iniciativa de cada una de ellas el hacer valer los hechos que quieran sean considerados por el juez como verdaderos.

En nuestro sistema, las reglas de la distribución de la Carga de la Prueba están reguladas en el artículo 281 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

3.5.1. Inversión de la Carga de la Prueba.

Ahora bien, de acuerdo con nuestra legislación civil, existen cuatro supuestos en los que se produce la inversión de la Carga de la Prueba, los cuales constituyen excepciones al principio ya apuntado con anterioridad.

- a) El que niega sólo estará obligado a probar cuando la negación envuelva la afirmación expuesta de un hecho.
- b) El que niega sólo estará obligado a probar cuando desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante.
- c) El que niega sólo estará obligado a probar cuando se desconozca la capacidad de la contraparte.
- d) El que niega sólo estará obligado a probar cuando la negativa fuera elemento constitutivo de su acción.

Así, con las salvedades que se establecen en el artículo 82 del Código Federal de Procedimientos Civiles y el artículo 282 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, podemos decir que, en el ámbito civil la Carga de la Prueba corre a cargo de quien afirma un hecho, independientemente de que sea el actor o demandado. Por otra parte, como vimos con anterioridad, no siempre que se afirma un hecho es

³⁶ DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José: op. cit., p. 295.

necesario probarlo, pues los presumidos, notorios y los indefinidos están exentos de prueba.

3.6. Carga de la Prueba en el Derecho Procesal Laboral Mexicano.

Podemos afirmar de una manera genérica que lo ya aducido en torno a la Carga de la Prueba en el ámbito civil, es aplicable en el Derecho del Trabajo, sin embargo al encontrarnos ante la *inversión* de esta figura, vamos a tener que en nuestra materia existen características *sui generis*.

Atendiendo al contenido social del Derecho del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación rechazaron la doctrina a través de la cual se pretendía obligar a la clase más débil a la prueba de la existencia de la relación de trabajo, del hecho del despido y de la inexistencia de la causa justificada, bastando citar dos ejecutorias de la Suprema Corte:

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que en general el despido se efectúa por el patrono en lo particular sin presencia de testigos le es muy difícil al trabajador poder probar su afirmación de que fue despedido por éste, sólo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no está trabajando.

O bien, esta otra ejecutoria dictada el 18 de noviembre de 1965.

Es cierto que es un principio de derecho procesal que el que afirma está obligado a probar su afirmación, y el que niega sólo debe de probar cuando su negativa envuelve una afirmación, pero también ese principio no rige estrictamente ni en todos los casos del Derecho Mexicano del Trabajo, en que el patrón está obligado a probar la fecha de ingreso de sus trabajadores, aunque niegue la antigüedad que indique el reclamante en su demanda.

Así, entre 1955 y 1957, la Corte creó jurisprudencia en el sentido de que la oferta de empleo por parte del patrón, cuando hubiera negado haber despedido al trabajador, invertía la Carga de la Prueba, correspondiéndole al trabajador acreditar que efectivamente había sido despedido “ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien respondió del contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste que hubo despido a él corresponde la prueba de sus afirmaciones. (Tesis 66, *Compilación 1917-1975*, p. 76).

De esta manera fueron apareciendo las presunciones: reglas del proceso, fundadas en criterios jurisprudenciales que venían cambiando poco a poco las tradiciones civiles del proceso.

Al promulgarse la Ley del 1º de mayo de 1970 se establece que el patrón debería dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de rescisión. No obstante, la Corte no le dio importancia a esta obligación y mediante ejecutoria dictada en amparo directo 1747/73, de 3 de septiembre de 1973, Jorge Alberto García Quintanilla, volviendo a la teoría de quien afirma está obligado a probar, e ignorando el verdadero alcance de tal disposición señaló que:

La falta de dar aviso no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar porque la Ley de la Materia no castiga con esa sanción al patrón que incumplió atento a lo dispuesto por el artículo 48 (sic) de dicha ley; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en juicio está obligado a exponer y probar los hechos fundatorios de su acción, y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas atento a lo establecido en los arts. 752 y 753 de la ley invocada... .

Sin lugar a dudas este criterio resultó por demás absurdo, al no atender al contenido del Derecho Social.

No obstante lo anterior, la Corte en compensación a las pésimas interpretaciones de la Ley, dio pasos importantes en beneficio de los trabajadores al establecer que la oferta del empleo no se tendría hecha de buena fe, si no se hacía en los mismos términos y condiciones en que venía laborando.

Durante la vigencia de la Ley de 1931 y en los primeros años de la Ley de 1970, la jurisprudencia se caracterizaba por seguir adoptando el principio de que quien afirma está obligado a probar; tal era la situación de las horas extras, lo que ocasionó que por mucho tiempo los trabajadores no tuvieran acceso al pago del tiempo extraordinario si el patrón no lo aceptaba.

3.6.1. La Reforma Procesal de 1980.

Dado que estaba presente el viejo sistema del Código Napoleón en nuestra legislación laboral, era importante que el Derecho Procesal del Trabajo tuviera su propio concepto de Carga de la Prueba.

Así, se logra un cambio radical gracias a que se recogió en gran parte lo que la jurisprudencia había aportado. Sin embargo también se rompía en otros aspectos con ella: por ejemplo con relación al tiempo extraordinario se logró un gran avance en favor de la clase obrera.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, determinaba en su artículo 763 que: "Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que pueden contribuir a la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad".

Evidentemente dicho precepto resultaba ser erróneo al no existir tal obligación de probar en atención a las partes.

Dicha situación es corregida en la reforma de 1980 y con una mejor técnica jurídica establece en su artículo 880:

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará a tendiendo las normas siguientes: el actor ofrecerá sus pruebas con relación a 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.

Ahora bien, la Reforma de 1980 cambia el viejo sistema de la regla de juicio de apreciación del juez y presunciones legales, estableciéndose innovaciones en cuanto a la Carga de la Prueba al eximir de ésta al trabajador en algunos casos, y sólo por lo que hace a la documental, y agravar en otros al patrón estipulándose en el artículo 784 de nuestra Ley Federal del Trabajo que:

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción y 53, fracción III, de esta ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso obligatorio;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de primas dominical, vacacional, y de antigüedad;
- XII. Monto y pago de salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y,
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

La primera parte del artículo 784 imputa al patrón una Carga de Prueba que podrá manejar por la Junta con cierta libertad, en función de las disposiciones legales aplicables.

Con ello se actualiza la idea de que el trabajador debe ser auxiliado por las Juntas para superar sus debilidades sociales evidentes y lograr, por vía indirecta una igualdad final, lo que resulta relativo.

La hipótesis que implica este precepto, es notoriamente revolucionaria respecto a las reglas adicionales de la Carga de la Prueba, resulta, al mismo tiempo cierta e inútil; ya que sino existiera controversia es evidente que no tendría que producirse prueba alguna; pero en caso de haber discrepancia, no se trataría de una negativa lisa y llana sino de la afirmación de un hecho contrario que obliga a probar, sin que con ello se afecte el principio de que quien afirma está obligado a probar. Asimismo existe la repetición innecesaria de disposiciones que aparecen en otro lado de la Ley. Si en el artículo 25 se indica cuál es el contenido necesario de los contratos individuales de trabajo y en el artículo 26 se imputa al patrón la falta de formalidad de su otorgamiento, es evidente que no era necesario decirlo de nuevo, como acontece en las fracciones V y VII, así como la fracción VI (cuyo supuesto se encuentra también inmerso en el artículo 47 de la Ley de la Materia), del artículo que analizamos.

No obstante lo anterior dicho precepto resulta ser innovador en cuanto al espíritu social que tiende a aligerar la Carga de la Prueba en favor del trabajador.

Así, dentro del Proceso Laboral la Carga de la Prueba se rige por reglas específicas distintas de las de la Teoría General del Derecho Civil, (pero, salvo las excepciones manejadas, en forma general si son aplicables las disposiciones del derecho común) ya que en materia laboral el principio de que el que afirma debe de probar no opera, porque la Junta debe eximir de la Carga de la Prueba al actor cuando éste es el trabajador, revirtiéndosela al patrón de conformidad con el artículo 784 ya comentado.

3.6.2. La Inversión de la Carga de la Prueba en el Derecho Procesal Laboral Mexicano.

En el Derecho Sustantivo y Adjetivo del Trabajo las normas jurídicas tienen como objetivo el lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Sin embargo no se persigue una protección especial que la ley no autoriza, sino dadas las características tan especiales de la rama que nos ocupa se pretende no dejar a los trabajadores en estado de indefensión.

De ahí que, algunos juristas como el profesor Francisco Ramírez Fonseca³⁷ consideren que, que los trabajadores no deben quedar relevados de la Carga de la Prueba. Cada parte, actor y demandado, deben de probar lo que les compete; lo que no significa que no haya casos en que se *Invierta la Carga de la Prueba*; pero ello obedece a la circunstancia de que algunos hechos debe probarlos el patrón, porque el trabajador jamás podría probarlos, y no porque pudiendo acreditarlos el trabajador, se haga una excepción al principio regulador de las cargas con el único propósito de colocarlo en una situación privilegiada dentro del proceso.

Claro ejemplo de ello lo tenemos cuando el trabajador afirme el monto de un salario. En este supuesto, dado que el trabajador carece de elementos probatorios, será al patrón a quien se le imponga la carga de probar el importe del salario. Al respecto tenemos el siguiente criterio jurisprudencial, publicado en el Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala; p. 142.

La Prueba del monto del monto del salario, cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón, por ser él quien tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibos, nóminas, listas de raya, etc. Sexta Época, Quinta Parte: Volumen I, p. 62. A.D. 403/54. El Herald, Clá. Editorial S.A. Unanimidad de 4 votos.; Volumen VII, p. 116. A.D. 5549/56. Inés Chavarría Degollado. 5 votos; Volumen X,

³⁷ RAMÍREZ FONSECA, Francisco: Op. cit. p. 108.

p. 110. A.D. 7132/57. Joaquín Galán Velázquez. 5 votos; Volumen XXXI, p. 73. A.D. 2161/58. Constructora de Oriente, S de R. L. Unanimidad de 4 votos; Volumen XXXIV, p. 100. A.D. 4984/58. Eduardo Peralta Taylor, 5 votos.

Asimismo, obedeciendo al principio jurídico de que donde hay la misma razón debe haber la misma disposición, en igual hipótesis de ausencia de posibilidad por parte del trabajador para probar los hechos constitutivos de la demanda, la Corte ha considerado justo y jurídico arrojar al patrón la Carga de la Prueba, tal es el caso de los salarios proporcionales pactados en un contrato; la negativa de relación laboral, alegando otra relación cualquiera; enfermedades de trabajo; en contratos para obra determinada.

A continuación veamos uno de los criterios que ha sentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto:

Corresponde a la empresa demandada acreditar que el contrato individual de trabajo incluye el convenio que invoca, relativo a que el pago del salario será proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado y al no hacerlo, debe estimarse que rige el salario mínimo proporcional. Amparo Directo 5054/75. Margarita Chávez Villa. 21 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota. (Boletín S.J.F., No. 30, p. 45. Cuarta Sala).

De acuerdo con el criterio sustentado por el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, en el Amparo Directo Laboral 523/75. Guadalupe Almeraz de Pasillas, de 17 de noviembre de 1975, visible en el Boletín del Semanario Judicial de la Federación Números 23 y 24, p. 83, en su parte conducente expresa:

Tiene como caso de excepción el relativo cuando la parte patronal niega la relación de trabajo pero acepta que entre ella y la actora existió otro tipo de relación diversa a la laboral, pues en tales casos la parte patronal tiene la obligación de justificar su excepción fundada en tal circunstancia.

La misma solución se ha dado tratándose de enfermedades de trabajo, tal y como se desprende del Apéndice Tomo "L" del Semanario Judicial de la Federación, 1938. Tomo XLII. Frías Vda. De González Ma., p. 816. Rodríguez Vda. De Infante Dionisia, p. 880. Tomo XLVIII. Silva Bartolo, p. 2392.³⁸

³⁸ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Ramírez. *Op. cit.* p. 110.

Tratándose del pago de indemnización por concepto de enfermedad profesional, basta con que el obrero sufra una enfermedad, en el desempeño de su trabajo o con motivo del mismo para que se tenga derecho a ser indemnizado, quedando la carga de la prueba del hecho relativo a si la enfermedad es o no profesional al patrono.

En cuanto al criterio que se ha sustentado por nuestro máximo Tribunal en torno al Contrato por Obra Determinada, visible en el Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Epoca. Cuarta Sala; p. 44, tenemos que:

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

De lo anterior podemos advertir que, por regla general deben aplicarse al Derecho Procesal del Trabajo los principios que conforman la Carga de la Prueba en materia civil, y excepcionalmente se invertirá la Carga de la Prueba ante hechos de imposible comprobación por parte del trabajador.

CAPITULO V

Oportunidad Procesal para el
Ofrecimiento
de Pruebas en Materia Laboral

CAPITULO V

OPORTUNIDAD PROCESAL PARA EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS EN MATERIA LABORAL

CONSIDERACIONES PREELIMINARES

En apartados anteriores hemos advertido la importancia de la Prueba en el proceso, determinamos en qué consistía su naturaleza, objeto y finalidad, motivo por el cual a continuación veremos qué y cuáles son los medios de probar o medios de prueba, para entonces introducirnos a la problemática que se presenta al determinar el momento oportuno para su ofrecimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el papel que juegan los Principios del Proceso Laboral, en especial el que alude a la Oralidad.

1. MEDIOS DE PRUEBA

1.1. Concepto.

Los medios de prueba son los instrumentos a través de los cuales el órgano jurisdiccional obtiene los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad. Dichos instrumentos con los cuales se busca lograr el cercioramiento del juzgador, sobre los hechos de la prueba pueden consistir en objetos materiales, (documentos, fotografías, etc.) o conductas humanas realizadas bajo ciertas condiciones (dictámenes, periciales, declaraciones de testigos, inspecciones judiciales, etc.).

Así, para poder allegarse de la verdad, los Tribunales pueden valerse de declaraciones hechas por las partes, del testimonio de otras o hechos notorios o materiales.

El profesor José Becerra Bautista¹ establece que, desde el punto de vista de algunos tratadistas, como lo es el jurista Gennari, se llama medio de prueba al hecho preordenado por la ley y destinado a procurar la certeza legal de otro hecho dudoso. El legislador, para evitar incertidumbres, desigualdades y arbitrariedades, ha

¹ Cfr. BECERRA BAUTISTA, José: Introducción al Estudio del Derecho Procesal Civil. Ed. Cárdenas, 3ª ed., México, 1977, p. 50.

indicado los medios legítimos de prueba, procurando comprender todos los reconocidos por la Lógica y la experiencia judicial.

1.2. Distinción entre Medio de Prueba y Sujeto de Prueba.

No hay que confundir entre el medio de prueba y el sujeto de la prueba. Conviene precisar al respecto que, la prueba se constituye por tres elementos:

- a) *Objeto de la Prueba.* Es lo que hay que determinar en el proceso o sea el motivo del conocimiento.
- b) *Medio de Prueba.* Es el instrumento o acto con el que se suministra el conocimiento sobre algo a determinar en el proceso.
- c) *Órgano de Prueba.* Es la persona física que suministra un conocimiento en el proceso.

En este orden de ideas tenemos que los testigos y peritos son sujetos de la prueba (Órgano de Prueba) en tanto que son personas que realizan determinadas conductas (tales como formular declaraciones o dictámenes) tendientes a lograr el cercioramiento del juzgador sobre los hechos discutidos en el proceso; mientras que los medios de prueba no pueden ser considerados tales personas, sino sus declaraciones o dictámenes.

Ahora bien, la ley, para seguridad de los procedimientos, establece los medios de prueba que sirven objetivamente para crear en el ánimo de los juzgadores una convicción apta para dictar una resolución, no obstante ello, deja al criterio de los juzgadores la amplitud necesaria para sacar deducciones propias de los hechos demostrados.

Tanto en la Ley de 1931 como en la de 1970, el capítulo de pruebas presentaba algunos inconvenientes, obligando al manejo de reglas supletorias del Código Federal de Procedimientos Civiles, concretamente por lo que se refería a la prueba de inspección.

Así, a raíz de la Reforma Procesal de 1980 se trata de llenar los huecos existentes en la Ley, tomándose como modelo el Código Federal mencionado, listándose las pruebas, y no simplemente señalando las reglas aplicables como acontecía con otras leyes.

La nueva redacción, que en la parte procesal presenta la Ley Federal del Trabajo, estipula en su artículo 776 que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes:

- I. Confesional.
- II. Documental.
- III. Testimonial.
- IV. Pericial.
- V. Inspección.
- VI. Presunciones.
- VII. Instrumental de Actuaciones.
- VIII. Fotografías, y en general, todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Desde otro punto de vista, admite medios probatorios no especificados lo cual se desprende del contenido del primer párrafo del artículo en cita.

En general podemos afirmar que hay dos sistemas en cuanto a la instrumentación de los medios de probar. El primero *restrictivo* o *limitativo* que no admite más pruebas que las señaladas en la Ley y el segundo es el *enunciativo* que en adición a los contenidos en la ley, admite otros medios probatorios no previstos.

Por lo que podemos advertir que en nuestro Derecho Procesal del Trabajo se aplica el método enunciativo tal y como se desprende del párrafo primero del artículo 776, de la Ley de la Materia, en mención.

Una vez teniendo ya establecidos los medios de prueba en el articulado de la Ley, procederemos a analizarlos, de manera somera, determinando su naturaleza jurídica, requisitos de validez, así como la aportación real para lograr convicción en el juzgador, sin ahondar al respecto, pues ello implicaría desviarnos de contexto ameritando el desarrollo de otro tema de tesis.

Daremos comienzo con el medio que se ha considerado dentro de la doctrina como fundamental en los procesos laborales: la Confesión.

2. MEDIOS DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

2.1. Generalidades de la Confesión.

Tradicionalmente la “reina de las pruebas” ha ido perdiendo eficacia, primeramente porque el aleccionamiento de quienes tienden a rendirla desvirtúa la espontaneidad y la veracidad de las declaraciones, además de la desigualdad en que se encuentra el trabajador con respecto al patrón, pues en varias ocasiones aquél tiene que responder posiciones que implican conceptos técnicos o jurídicos, para los cuales no suelen estar preparados, a diferencia del patrón quien suele desahogar este medio de prueba a través de su representante, quien cuenta con los elementos suficientes para evitar se perjudique a la empresa.

2.1.1. Concepto.

* Raíz Etimológica.

Etimológicamente la palabra confesión se deriva del vocablo *fulgore*, que significa brillar. De acuerdo con el vocablo latino *confessio*, se traduce como la declaración que hace una persona de lo que sabe espontáneamente o preguntado por otra.

Para definir la confesión como medio de prueba, el profesor Manuel Mateos Alarcón² cita a los siguientes juristas:

Conforme a la opinión del procesalista Caravantes, la confesión es: “La declaración o reconocimiento que una parte hace de los hechos litigiosos alegados por la contraria.”

El jurista Carlos Lessona considera que la confesión es:

La declaración judicial o extrajudicial (espontánea o provocada) con la cual una parte, capaz de obligarse, con el ánimo de suministrar a la otra una prueba con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos.

Para el profesor Trueba Urbina³ la confesión se entiende como “Una declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos”.

Para algunos tratadistas como el jurista Eduardo Pallares⁴ la confesión es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a cuestiones controvertidas y que le perjudican.

Del concepto anterior podemos destacar lo siguiente: la Confesión siempre deberá versar sobre *hechos propios* del que confiesa, sin que signifique lo contrario que el que tratándose de personas morales, haga la contestación la persona física que lleve la representación legal correspondiente. Este medio de prueba debe versar sobre las cuestiones debatidas; la confesión puede ser expresa o tácita, ya sea que se trate

² MATEOS ALARCÓN, Manuel: Las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal, Ed. Cárdenas, México, 1995, p. 60

³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas, 2ª ed, México, 1976.

⁴ PALLARES, Eduardo: Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, 21ª ed., México, 1994, p. 132.

de una declaración, del silencio al absolver posiciones o bien en la evasión de respuestas categóricas.

De acuerdo con la Jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y que aparece publicada a foja 36 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, 4ª Sala, la confesión se ha entendido como: “El reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace”.

Las anteriores son algunas de las distintas definiciones que existen con relación a la confesión. De esta manera tenemos que en todas ellas existen elementos comunes que la identifican.

Así, algunas hacen alusión a una “declaración”, mientras que otras se refieren a un “reconocimiento”, por lo que podemos apuntar que estamos en presencia de una exteriorización realizada por una de las partes en el proceso.

Los tratadistas mencionados señalan que, tal exteriorización versa sobre la verdad de un hecho; finalmente unos coinciden en afirmar que tal declaración o reconocimiento genera consecuencias jurídicas.

De lo anterior se desprende que la confesión es el acto de reconocimiento de algo, cuando se acepta un hecho controvertido que acarrea un perjuicio al absolvente y puede producirse en cualquier diligencia o manifestación de las partes durante la tramitación del proceso laboral.

2.1.2. Elementos.

De las definiciones en cita, es posible que se desprendan tres elementos, los cuales en su conjunto constituyen la confesión, a saber: el objeto, la forma y la persona que la formula.⁵

El primer elemento, es decir, el objetivo, se enfoca al objeto sobre el cual debe recaer el medio de prueba para ser aceptado; es decir, sobre un hecho jurídico, personal o propio de quien lo hace, y contrario a sus intereses y no sobre el derecho.

Un segundo elemento consiste en el *animus confitendi*, el ánimo de confesar, así como la voluntad de la declaración; por tanto, este elemento se refiere a la intención de dar por cierto un hecho determinado.

El *animus confitendi* cobra gran importancia, que para algunos estudiosos de la materia, sin éste no es posible hablar de confesión.

⁵ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, 3ª ed. México, 1997, p. 105.

Un tercer elemento lo integran los sujetos que, son las partes que intervienen en el proceso.

Así tendremos, el articulante o quien ofrece la confesional, o bien quien formula las posiciones, y el absolvente, quien es la persona que tiene que concurrir personalmente a la Junta a desahogar la prueba, contesta las posiciones que le formula a su vez el articulante. Cabe señalar que, el término *Posición* etimológicamente quiere decir "*actitud frente a una cosa*". Para el procesalista Eduardo Pallares⁶, las posiciones son "fórmulas autorizadas por la ley, mediante las cuales el articulante afirma la existencia de un hecho litigioso y conmina al confesante para que lo que lo reconozca como tal"; es decir, son preguntas que implican la afirmación de un hecho cuya respuesta debe ser, necesariamente afirmativa o negativa, sin que sea válida la respuesta evasiva ni la negativa a responder.

2.1.3. Clasificación.

Dentro de la doctrina la confesión se ha dividido en: judicial y extrajudicial; simple o cualificada; directa o indirecta y expresa o tácita.

Confesión Judicial

La Confesión Judicial es aquella que se ha rendido en el proceso ante un juez competente, de manera espontánea o mediante interrogatorio y de acuerdo con las formalidades procesales establecidas por la ley.

A su vez la Confesión Judicial responde a la siguiente clasificación:

a) Confesión Judicial Espontánea y Provocada.

La confesión espontánea es aquella que una parte formula, ya sea en su demanda o contestación, sin que su contraparte haya requerido la prueba; la confesión judicial provocada es la que se realiza cuando una de las partes ofrece la prueba de confesión de su contraparte y se práctica cumpliendo las formalidades legales.

b) Confesión Judicial Expresa y Tácita o Ficta (Directa o Indirecta).

La Confesión Judicial Expresa es aquella que se formula con palabras, respondiendo a las posiciones que hace la contraparte o juzgador.

La Confesión Judicial Tácita o Ficta es de carácter indirecto.

⁶ PALLARES, Eduardo: Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, México, 1961, p. 403.

La palabra ficta deriva de lo que es figurado; cuando el absolvente no acude a la Junta habiendo sido debidamente citado y apercibido, se entiende esa negativa de su asistencia como que acepta las posiciones formuladas, también si acude, pero al aclarar se contradice, es decir que estamos en presencia de una confesión ficta cuando se le tiene por confeso, sin haber confesado directa o adecuadamente.

c) Confesión Extrajudicial.

La Confesión Extrajudicial es la que se hace fuera del proceso, ante un juez incompetente o sin cumplir las formalidades procesales.

d) Confesión Simple y Cualificada

La Confesión Simple es cuando se reconocen los hechos de una forma terminante, clara y sin condición. Se confiesa lisa y llanamente lo que se pregunta.

La Confesión Cualificada es la que se hace reconociendo la verdad del hecho sobre el que recae la pregunta, pero añadiendo circunstancias o modificaciones que restringen o destruyen la intención del contrario modificando o restringiendo su naturaleza y efectos.

2.1.4. La Confesión en el Ámbito Laboral

2.1.4.1. Regulación Legal y Jurisprudencia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo no define lo que ha de entenderse por prueba confesional, únicamente señala la forma en que debe de ofrecerse y desahogarse. En el artículo 786 se limita a estipular que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Si bien el principio de representación faculta a la empresa a desahogar la confesional, por conducto de persona física que designe, conforme a sus estatutos, contrariamente a la tesis de que está obligada a desahogarla por conducto del representante o apoderado señalado por el actor; podríamos pensar que es improcedente que lo haga por medio de su apoderado en el proceso, ya que de conformidad con el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, las posiciones deberán absolverse por la contraparte y no tiene ese carácter el apoderado de la empresa en el "juicio".

Asimismo el artículo 790 fracción III del mismo ordenamiento, establece que el absolvente responderá sin presencia de su asesor, sin ser asistido por persona alguna, por lo que es contradictorio que la persona que apodera y asesora a la empresa en el proceso, absuelva las posiciones a nombre de la misma.

La opinión anterior se encuentra confirmada por la siguiente Ejecutoria:

CONFESIONAL. IMPOSIBILIDAD DE LOS APODERADOS JURÍDICOS PARA ABSOLVERLA A NOMBRE DE PERSONAS MORALES.

No se puede considerar que el apoderado jurídico de la negociación quien es extraño a la relación obrero-patronal pueda ser una persona idónea para comparecer a nombre de su representada a desahogar la prueba confesional, tanto más porque si de conformidad con lo establecido en la fracción III del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, se prohíbe que el absolvente de la prueba confesional, esté asistido de asesor o de persona alguna, menos aún puede comparecer en forma personal el referido representante legal por sí a absolver posiciones a nombre de su representada. Amparo directo 675/83. Manuel Torres González. 24 de agosto de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretario: Marco Antonio Arredondo Elías. Informe 1984. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, p. 418

De conformidad con el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo: "Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo."

Pese a lo ya apuntado en la Ejecutoria citada, el problema legal que ello implica, ha sido resuelto a medias por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolviendo una controversia entre Tribunales Colegiados mediante Jurisprudencia consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 63, correspondiente al mes de Marzo de 1993, página 18, bajo el rubro de:

PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE LA PERSONA MORAL, DESAHOGO DE LA.

De conformidad con lo que disponen los artículos 786 y 787 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba confesional ofrecida a cargo de las personas morales, debe ser desahogada personalmente por los directores, administradores, gerentes o por quienes ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la misma, y por los miembros de las directivas de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les san propios y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien cuando deben serles conocidos por razón de sus funciones, siempre y cuando así lo solicite el oferente, y sea procedente a juicio de la autoridad laboral; en tanto que la prueba cuando se refiera a hechos distintos, es decir, cuando no sean propios, puede ser desahogada por el representante legal de la empresa, entendiéndose por este no sólo la persona física u órgano que legalmente la represente, sino también su mandatario, siempre que el mandato respectivo se le haya otorgado con cláusula especial para articular y absolver posiciones, puesto que la representación que ostenta deriva de un acto convencional, como es el contrato de mandato, es decir, sustenta su carácter en la ley, y por ende, también se encuentra comprendido en el término "representante legal", utilizado en el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, de manera que el mandante queda obligado a estar y pasar por todo lo que el mandatario manifieste al dar respuesta a las posiciones que se le formulen.

Contradicción de Tesis 71/91. *Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Duodécimo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 1º de Febrero de 1993. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez.*

Tesis de Jurisprudencia Número 10/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del primero de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Así, siendo delegable la representación legal en profesionales del derecho, es evidente la ventaja que tienen las personas morales sobre los trabajadores que, en todos los casos, deben desahogar su confesional de una manera personal, sin asistencia jurídica, de conformidad con el artículo 790 fracción III.

Confesional para Hechos Propios

Se ha considerado que una de las nuevas disposiciones sobre la prueba confesional en la Ley Federal del Trabajo consiste en la modalidad *para hechos propios*, a cargo de las personas que ejerzan funciones de dirección y administración y cuya declaración que se rinda no afecte en lo personal al declarante, sino a la empresa o al sindicato al que preste su servicio, tal modalidad se encuentra estipulada en el artículo 787 que a la letra dice:

Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Dicho precepto se encontraba regulado con antelación en la Ley de 1931 (artículo 527, párrafo 2º) y en la Ley de 1970 (artículo 760 inciso c), sin embargo, la novedad que se adiciona es en relación a que los hechos objeto de la confesión se le hayan atribuido en la demanda o en la contestación, asimismo se hace extensiva esta prueba a los miembros de la directiva de los sindicatos.

Lo que se busca es que innecesariamente se involucre en la confesional para hechos propios a los altos funcionarios de la empresa, ocasionando pérdida de tiempo; mientras que respecto a los directivos de los sindicatos, se justifica dicho requerimiento cuando han intervenido en los hechos que originaron el conflicto.⁷

Dicha confesional se caracteriza porque no es una confesional a nombre de la empresa sino la confesión sobre hechos propios, que debido a la relevancia del cargo pueden obligar a la empresa, motivo por el cual dentro de la doctrina se ha considerado que no puede confundirse con una testimonial calificada, y solamente

⁷ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan: Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, 3ª ed. México, 1997, p. 159.

versa sobre hechos propios, los que hayan sido conocidos y no los que deban ser conocidos.

Cabe mencionar que cuando el empleado no desempeña ya el cargo en relación con el cual se ofrece la prueba confesional se convierte en testimonial, aunque su conocimiento de los hechos que motiven la declaración sea el mismo. Dicho criterio se ha sustentado en la siguiente Ejecutoria:

CONFESIONAL DEL EMPLEADO DE LA EMPRESA CUANDO NO DESEMPEÑA YA EL CARGO EN RELACION CON EL CUAL SE OFRECE LA PRUEBA. *Es improcedente la confesional a cargo del empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración, si al ofrecerse o desahogarse la prueba, no desempeñaba ya dicho cargo, por tanto no debe declararse fictamente confeso, pues sólo puede declararse como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración. Amparo directo 82/76 Petróleos Mexicanos. 11 de Junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente Jorge Saracho Álvarez. Secretaria: Berta Navarro Hidalgo. Precedente. Amparo directo 5090/67 Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de octubre de 1969. Unanimidad de 4 votos Ponente Manuel Yáñez Ruíz. Informe 1976. 4ª Sala, p. 13.*

La *confesión para hechos propios* guarda íntima relación con lo preceptuado por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, que en su parte conducente establece que las personas que ejerzan funciones de dirección o administración serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, y en el supuesto que se maneja en la ejecutoria de cuenta se advierte la figura del “*testigo hostil*”, que no había merecido ni el reconocimiento de la Ley ni en la Jurisprudencia. Sin embargo en esta última encontramos avances al respecto, pero con la finalidad de no desviarnos de contexto, nos referiremos a dicha figura en el apartado destinado a la prueba testimonial.

La prueba confesional encuentra su regulación en los artículos 786 a 794 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con nuestra legislación laboral los requisitos que se deben de observar para el ofrecimiento de la confesional, son los siguientes:

- a) Se deberá proponer en la audiencia correspondiente.
- b) Referirse a hechos controvertidos y contenidos en la demanda o en su contestación, que no hubieran ya sido confesados por las partes.
- c) De acuerdo con nuestra Ley de 1970 se establecía que podría solicitarse que la contraparte concurren personalmente a absolver posiciones en la audiencia de desahogo (artículo 760 fracción VI inciso a).

Cabe mencionar que, de conformidad con la Reforma Procesal de 1980 en el artículo 786 de nuestra Ley Federal del Trabajo, cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurre a absolver posiciones, lo cual implica que quedará sujeta interpretación si la comparencia es o no personal, mientras que en la Ley de 1970 (con antelación a dicha Reforma) se establecía expresamente la posibilidad de que se citará personalmente a la contraparte a absolver posiciones personalmente.

- d) Tratándose de persona moral basta con que se cite a absolver posiciones personalmente a directores, administradores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa, así como los miembros de la directiva de los sindicatos cuando los hechos que dieron origen les sean propios y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o que por razón de sus funciones les sean conocidos.
- e) Cuando se deba desahogar por exhorto el oferente, deberá acompañar en sobre cerrado, el pliego de posiciones a que se someterá el absolvente.

Para la admisión de dicha prueba la Junta deberá observar lo siguiente:

- Que la prueba se refiera a las partes, relacionándose por tanto con hechos que están contenidos en la demanda y su contestación.
- Que tenga relación con la *litis* planteada.
- Que se haya acompañado de los elementos necesarios para su desahogo.
- Que el oferente exhiba el pliego de posiciones en sobre cerrado cuando sea necesario el exhorto.
- Ofrecerla ante la Junta.

Una vez cubiertos estos requisitos, la Junta admitirá la prueba de confesión para lo cual decretará:

I. Que se cite al que deba concurrir personalmente a absolver posiciones en la audiencia respectiva.

II. Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastará ordenar que se cite a absolverlas por conducto de su representante legal.

III. Cuando lo pida el oferente ordenará que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y en general a las personas que desempeñen funciones de dirección y administración en la empresa, así como los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios a ellos.

IV. La orden de citación a los absolventes será con el apercibimiento de tenerlos por confesos, en las posiciones que se formulen en caso de no concurrir en el día y hora señalados.

V. Se señalará día y hora para su desahogo.

VI. Cuando se haya pedido por exhorto se abrirá el pliego, se calificarán las posiciones, se sacarán copias de las que fueran aprobadas y se guardarán en sobre cerrado, y se remitirá el original también en sobre cerrado y sellado para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.

La admisión se decretará de conformidad con el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo.

Previo los trámites de Ofrecimiento y Admisión de la Prueba Confesional en la audiencia respectiva, se procederá al desahogo en los siguientes términos:

I. La parte que se presente a absolver posiciones deberá legitimarse como tal, o ser reconocida por la contraria como la persona a quien por su nombre fue citada a absolver posiciones.

II. Las posiciones deberán ser claras y concretas; no deben contener más de un hecho; serán redactadas en forma afirmativa y deberán versar sobre puntos controvertidos.

Las personas morales deberán absolver posiciones por conducto de sus representantes legales.

III. La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos controvertidos así como las que juzgue insidiosas, pero deberán fundar su resolución. Se entiende por insidiosas aquellas posiciones tendientes a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con la finalidad de obtener una confesión contraria a la verdad.

IV. El absolvente responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su abogado o asesor.

V. El absolvente deberá responder afirmativa o negativamente, pudiéndose agregar las explicaciones que se estimen convenientes.

VI. Si se niega a responder o si las respuestas son evasivas la Junta lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en tal conducta.

VII. Cuando alguna de las posiciones se refiera a hechos que no son personales del absolvente, podrá negarse a contestarla. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes deban ser conocidos aun cuando no sean propios.

VIII. La Junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo, si la persona que deba absolver posiciones no concurre, o la que ocurre en representación de persona moral no tiene poder bastante.

Finalmente mencionaremos que, en lo referente a la confesión ficta también existe jurisprudencia en el sentido de que dicha confesión de una de las partes para que tenga valor probatorio en materia del trabajo es necesario que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos.

Sirve de fundamento jurídico a tal afirmación lo dispuesto en la Jurisprudencia del Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito, consultable, en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 45, correspondiente al mes de Septiembre de 1991, página 61, bajo el rubro de:

CONFESION FICTA DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL ES SUFICIENTE PARA FUNDAR EL LAUDO CONDENATORIO. *Las partes pueden aportar las pruebas que estimen pertinentes para demostrar los elementos constitutivos de su acción y excepción permitidos por la Ley de la Materia, entre ellas, de conformidad con el artículo 776, la confesión ficta, a la cual no se le puede negar la eficacia obligatoria por la circunstancia de constituir la única probanza de la acción ejercitada por el actor, al no haber otros datos que se encuentren en contradicción en la citada confesión ficta.*

2.2. Generalidades de los Documentos.

El documento como medio de prueba surge en el campo del derecho con anterioridad al año 2,200 antes de Cristo y posteriormente también fue reconocido por el Código de Hamurabi; desde la antigüedad se imponía la forma escrita para determinados actos jurídicos a los que incluso se les otorgaba valor probatorio en los conflictos legales.

El documento en el ámbito jurídico permitió que se facilitarán y multiplicaran las operaciones y actividades comerciales, financieras y obligaciones civiles en general.

Concretamente en el campo del derecho laboral, el documento adquiere gran importancia, ya que la Ley impone al patrón la probanza de la mayoría de los requerimientos y aseveraciones formuladas por el trabajador en su demanda. De ahí que se desprenda la necesidad de tener y cuidar toda la documentación relativa a las relaciones de trabajo para su concreta y oportuna utilización.

2.2.1. Concepto.

***Raíz etimológica.**

Etimológicamente la palabra documento viene del vocablo: “*Instrumentum* y del verbo *instruere*, que significa enseñar”.

Por ello en el derecho romano el instrumento era la manera de instruir, de obtener datos sobre algo. Asimismo se ha considerado que proviene del vocablo latino *documentum* que significa título o prueba escrita.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia documento es: “Diploma, carta, relación u otro escrito que ilustra acerca de un hecho, principalmente los históricos” o “cualquier otra cosa que sirve para ilustrar o comprobar algo”.

Para los comentaristas de la Ley de Enjuiciamiento Española por documento se entiende:⁸ “Todo escrito en que se hace constar una disposición o convenio, o cualquier otro hecho para perpetuar su memoria y poderlo acreditar cuando convenga”

Para el profesor Hugo Alsina, el documento es:⁹ “Toda representación objetiva de un pensamiento, la que puede ser material o literal”.

Resultan muy variadas las acepciones que de los documentos se proporcionan, sin embargo nos parece muy acertada la que al respecto proporciona el profesor Eduardo Pallares¹⁰ en su *Diccionario de Derecho Procesal Civil*: “Documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido restringido, o sea la actividad mediante la cual el hombre expresa sus ideas, sus sentimientos por medio de la palabra escrita”.

Por tanto, el documento es un acto humano representativo de un hecho o una idea, ya sea por la escritura o gráficamente, por lo que no solamente será documento jurídico, aquel documento material en el que con la escritura se alude un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho.

La prueba documental puede estar constituida por declaraciones, reconocimientos, planos, fotografías, etc.

2.2.2. Elementos y Naturaleza Jurídica.

El documento nos permite advertir la existencia de dos elementos a saber: el objeto material y el significado.

El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras, es decir, tiene que ser el producto de una actividad humana. Acerca del material en el cual está suscrito o representado, en la actualidad no podría pensarse en un sentido restringido, sino que el material puede variar a fin de captar los más diversos medios científicos de representación.

⁸ Cfr. MATEOS ALARCÓN, Manuel, *op. cit.* p. 121.

⁹ Cit. pos. OVALLE FAVELA, José en *Derecho Procesal Civil*, Ed. Harla, 7ª ed., México, 1997, p. 154.

¹⁰ Cit. pos. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel en *La Carga de la Prueba ... op. cit.* p.33.

En cuanto al significado tenemos que es el sentido que se le dé a la escritura o bien a las figuras, es decir, la idea que expresan, por tanto el significado debe ser representativo de algo.

La Ley muestra tener más confianza en la forma de expresión escrita en comparación con la oral, ya que de aquél modo se estimula a las partes a disponer cuando sea posible de los actos jurídicos más importantes.

En algunos casos, el derecho mencionado en el documento no puede ser ejercitado sin la posesión regular y la transferencia de la posesión del documento, por lo cual se tiene la llamada incorporación del derecho en el documento (título de crédito); en otros casos el documento facilita el cumplimiento de una obligación mediante la identificación del derecho-habiente; en otros casos la escritura es considerada por la ley como requisito de forma para la existencia del acto jurídico.

Así, los documentos suministran una representación permanente de aquéllos hechos que pueden llegar a interesar al proceso, por lo que son importantes como instrumentos de certeza jurídica, de ahí la inclinación a exigir el escrito como prueba de ciertos actos jurídicos o inclusive como requisito de validez o existencia, por lo que el documento es un medio de probar fundamental, debido a sus múltiples funciones. De ahí que en la doctrina, algunos juristas, como el profesor Hugo Alsina afirmen que la frase "*testigos vencen escritos*" ha sido sustituida por la de "*escritos vencen testigos*".¹¹

2.2.3. Clasificación.

Han existido una gran diversidad de clasificaciones con relación a los documentos, a grado tal que los han llegado a establecer por grupos, por ejemplo como documentos solemnes, simples, públicos, auténticos, privados, declarativos, informativos, autógrafos, heterógrafos, originales, entre otros.

De todos estos, los más importantes y que constituyen la división tradicional son los Documentos Públicos y los Documentos Privados.

2.3.1. Documentos Públicos.

Los Documentos Públicos, a decir del profesor Euquerio Guerrero¹², son aquellos que por provenir de funcionarios que tienen fe pública, es decir que su dicho se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contienen en sí mismos un

¹¹ Cit. pos. OVALLE FAVELA, José, en Derecho Procesal Civil; Ed. Harla, 7° ed., México, 1997, p. 153.

¹² GUERRO, Euquerio: Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 18° ed, México, 1994, p. 498.

principio de prueba, esto es que debe de reconocerse como cierto lo acontecido en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo.

Son documentos públicos las actuaciones judiciales, documentos notariales, documentos administrativos, constancias registrales.

De conformidad con el artículo 795 de nuestra Ley Laboral:

Son documentos públicos aquéllos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como lo que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos expedidos por las autoridades de la Federación de los Estados, del Distrito Federal, o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por las particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento, tal y como se establece en el artículo 812 de la Ley en comento.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos permite ver su concepto sobre el particular, el cual fue publicado mediante el Boletín de Información Judicial, en febrero de 1952, página cincuenta y cinco.

Por documento público se entiende aquél cuya formación está encomendada por la Ley, dentro de los límites de su competencia a un funcionario investido de fe pública o expedido por funcionario público, en ejercicio de sus funciones. Si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón recibo finiquito en el que expresa que no le es absolutamente adeudado nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo reconociendo como suya la firma ante la Junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado dolo o violencia, o que se le haya inducido a error para obtener la susodicha firma, este documento en sí mismo implica confesión expresa del trabajador que libere al patrón de las obligaciones que menciona.

2.2.3.2. Documentos Privados.

Dentro de la doctrina se ha establecido que, los Documentos Privados son aquéllos en los que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin intervención de funcionarios que ejerzan cargo, autoridad pública o bien con su intervención, pero sobre actos que no se refieran al ejercicio de sus funciones.

De esta forma, todos aquellos documentos que no han sido expedidos por funcionarios públicos en ejercicio de sus atribuciones o por profesionales dotados de fe pública, serán de carácter privado.

En la Reforma Procesal de 1980 a nuestra Ley Federal del Trabajo se estableció la obligación del patrón de conservar los documentos, que se indican en el artículo 804, durante algún tiempo.

El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

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

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

2.2.4. La Prueba Documental en el Ámbito Laboral.

2.2.4.1. Regulación Legal.

Las disposiciones relativas al documento se encuentran reguladas del artículo 795 al 812 de la Ley Federal del Trabajo.

Algunos de los requisitos para hacer valer el documento como medio de prueba son los siguientes:

a) Si el documento aportado como medio de prueba es declarativo, resulta importante que se haya elaborado en plenitud de conciencia y no mediante la coacción, porque ello anularía el contenido de dicho documento.

b) El documento debe llegar al proceso de un modo legítimo, es decir que, sea propiedad de quien lo ofrece o en su caso, lo haya obtenido conforme a derecho por quien lo posee.

Sin embargo, de este punto se derivan consecuencias jurídicas tales como el determinar si un documento robado hace prueba en el proceso, con la finalidad de no desviarnos de tema, nos limitamos a considerar que desde nuestro punto de vista si

sería posible ello, claro esta con las respectivas consecuencias penales para quien lo haya obtenido sin apego a derecho.

c) Determinar si se trata de documento público o documento privado, pues los primeros requieren de que se haya cumplido con los requisitos y formalidades exigidas por la ley para su formación.

d) En caso de que se aporten al proceso, copias de documentos originales, se requiere que se haya cumplido con los requisitos exigidos por la ley para su expedición. Es decir, la certificación de las mismas.

e) Los documentos para surtan los efectos probatorios deseados **deberán ser llevados al proceso con debida oportunidad**, lo que analizaremos más adelante, al determinar las consecuencias jurídicas de ofrecer las pruebas acompañadas a la demanda del actor, advirtiendo los criterios que ha asumido nuestro más alto Tribunal al respecto.

Para el ofrecimiento de la prueba documental, ésta deberá relacionarse con los puntos que con ella quieran probarse.

Si se trata de informes, copias que deba de expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente, a petición de parte interesada. Siempre que uno de los litigantes pida copia de un documento que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que a su costa se le proporcione lo que crea conveniente de dicho documento o expediente.

Si los documentos ofrecidos son públicos, no existe problema, ya que prueban plenamente.

En el caso de los documentos privados, la Ley Federal del Trabajo establece diferentes alternativas para su presentación.

De conformidad con el artículo 797: “Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder...”.

Si los documentos fueran objetados en cuanto a su contenido y firma, se deberán dejar en autos para su perfeccionamiento, de lo contrario la oferente podrá solicitar la devolución de su original previa copia certificada que obre en autos.

Es válido presentar documentos en copia simple o fotostática, pero la objeción de la misma, por la contraria impone la carga del cotejo o compulsas respectivos con el original; en dichos supuesto se deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentra, tal y como lo estipula el artículo 798 de la Ley de la Materia.

Asimismo, los interesados presentarán los originales de los documentos privados, y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia

para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar donde estos se encuentran, de acuerdo con el artículo 801 de la Ley Federal del Trabajo. ^(*)

Para el evento de que el documento se encontrará en poder de terceros, el artículo 799 de la Ley de la Materia señala que: "Si el documento original sobre el que deba de practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de tercero, éste estará obligado a exhibirlo".

En el artículo 803, del ordenamiento en mención, que es aplicable tanto a los documentos públicos como privados se reitera la carga de la presentación de los primeros "Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obre en autos..." pero si se trata de informes o copias que deba de expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente, a petición de parte interesada. Siempre que uno de los litigantes pida copia de un documento que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que a su costa se le proporcione lo que considere conveniente de dicho documento o expediente.

En cuanto a la objeción de documentos tenemos que dichas pruebas pueden ser apreciadas desde dos puntos de vista: en cuanto a su autenticidad y en cuanto a su alcance y valor probatorio.

La autenticidad de un documento resulta de que haya sido suscrito, concepto que comprende no sólo la firma propia, sino también la firma "a ruego" o huella digital.

Sin embargo puede presentarse el caso de que un documento contenga una firma auténtica, pero que el texto haya sido alterado. También puede suceder que la firma haya sido plasmada con anterioridad al texto escrito.

La objeción de documentos ha cobrado vital importancia dentro del proceso motivo por el cual la ley y la jurisprudencia le han dedicado espacios importantes.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Unión ha establecido jurisprudencia en los siguientes términos:

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE. VALOR PROBATORIO DE LOS. *En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena. (Tesis 90, años, 1964 a 1973. Compilación 1917-1985, p. 82).*

^(*)La compulsas es la copia o traslado de una escritura, instrumento o auto, sacado judicialmente y cotejado con su original. Cotejar es confrontar una cosa con otra o compararlas teniéndolas a la vista.

DOCUMENTOS PRIVADOS, PROVENIENTES DE UN TERCERO. *Los documentos privados provenientes de un tercero, cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equipararse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, por lo que carecen de valor probatorio". (Tesis 91, años, 1956 a 1957. Compilación 1917-1985, p. 82-83).*

Atento a lo anterior, si se trata de un documento propio ofrecido por la contraria el objetante deberá ofrecer la prueba pericial para demostrar que es falso, de lo contrario, su objeción carecerá de eficacia. Si se objeta un documento proveniente de un tercero, quien lo ofrezca deberá plantear su perfeccionamiento con la Ratificación de Contenido y Firma o huella, de lo contrario, el documento carecerá de valor probatorio.

Dichas reglas deben entenderse "moderadas" por el principio de resolución "en conciencia", como se desprende de la lectura del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando una parte reconoce la firma de un documento, pero invoca que el contenido ha sido alterado, corresponderá a quien lo objete acreditar dicha alteración, tal y como se señala en el artículo 802, tercer párrafo de la Ley de la Materia.

Es importante mencionar que la objeción del documento no debe hacerse de manera genérica, sino que deberá precisarse la razón de su objeción, este es el criterio generalizado de los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo.

Una síntesis del criterio jurisprudencial sobre la prueba documental es el siguiente:

1. Valor Probatorio de los Documentos Privados. Existe jurisprudencia por virtud de la cual se ha sentado que si una de las partes no objeta el documento privado presentado por la parte contraria, acepta su validez, y, por tanto, debe considerarse con valor probatorio para acreditar el hecho correspondiente, aun cuando no haya sido ratificado dicho documento; sin embargo tratándose de copias fotostáticas simples, sin certificar, de documentos privados, éstas carecen de valor y por ello aun cuando no sean objetadas debe ofrecerse su cotejo o compulsas con el original, para que tengan valor.

2. La Objeción a la Documental Privada. Al respecto la Cuarta Sala ha establecido que los documentos privados que se atribuyen a una de las partes, conservan eficacia obligatoria, aunque hayan sido objetados en cuanto su autenticidad, si la parte que hizo la objeción, no rinde pruebas suficientes para acreditar la falsedad de ellos.

3. La Documental es Equiparable a la Pericial. Desde 1976 la Corte ha establecido que si el trabajador ofrece una documental en la que obra el dictamen de un médico, quien basándose en documentos propios de su especialidad, dictaminó, que ese obrero presentaba determinadas lesiones que le ocasionan una incapacidad misma que valúa en términos de la Ley Federal del Trabajo, y además, se ratifica en la tramitación del proceso, en donde la contraparte del oferente tiene la oportunidad

de repreguntar al médico sobre lo apuntado en el dictamen tiene que considerarse que dicha documental se equipara a una pericial.

4. **Los Documentos Provenientes de Terceros y su Valor Probatorio.** Los documentos provenientes de una persona distintas de las partes en el proceso laboral, cuando son objetados, sólo tienen valor si el signante lo ratifica ante la Junta con citación del contrario oferente, pues equiparándose con la prueba testimonial debe dársele oportunidad de repreguntar a quien firma el documento.

5. **La Forma de Objetar y la Carga de la Prueba.** La Suprema Corte de Justicia ha establecido que para ser tomada en consideración la objeción formulada contra la autenticidad de un documento es necesario que el objetante concrete su objeción, esto es, debe decir el por qué de la misma.

Ahora bien, con la finalidad de no desviarnos de tema, y en virtud de que el estudio de la prueba documental implica un análisis más amplio, sólo nos hemos referido a los aspectos más relevantes, los cuales volveremos a retomar, por lo que hace a su ofrecimiento en el escrito de demanda, remitiéndonos a la jurisprudencia correspondiente.

Los siguientes medios de prueba que nos corresponde estudiar, sólo los abordaremos de una manera somera, y una vez esto nos adentraremos en el examen que motivo el epígrafe de el presente trabajo de investigación, es decir, *la oportunidad procesal para el ofrecimiento de pruebas, las consecuencias jurídicas de acompañarlas a la demanda, así como la repercusión del principio de oralidad.*

2.3. **Generalidades de la Prueba Testimonial**

Como apuntábamos en el Capítulo referente al Marco Histórico, a lo largo del tiempo es posible encontrar indicios de la prueba testimonial, así se consideraba necesario el uso de testigos en ordenamiento tales como El Digesto, Las Partidas de Alfonso Sabio, la Novísima Recopilación, entre otros.

En nuestra Legislación Laboral de 1931 no se listaban las pruebas. En el artículo 524 se señalaba que cada parte tendría que exhibir los documentos que haya ofrecido para su defensa y se establecía que se tendría que presentar a los testigos o peritos que pretendieran ser oídos. Se contempló una libertad de interrogatorio al señalar que las partes podrían hacer mutuamente las preguntas que quisieran, interrogar a los testigos y peritos.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, la prueba testimonial se regulaba en el artículo 767, sobresaliendo la carga de presentación de los testigos por las partes, con la posibilidad de solicitar su citación a la Junta; además se limitó el número de testigos a cinco “por cada hecho a probar”; las preguntas deberían de formularse verbal y directamente; así como el planteamiento de las tachas.

Así, el testimonio es uno de los medios más antiguos e importante en los procesos laborales. Aunque desacreditado en la actualidad, veamos algunos aspectos que nos permitan comprender en qué consiste.

2.3.1. Concepto.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua española los testigos son: “Las personas que dan testimonio de una cosa o la atestiguan”. “Persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa”

Para los comentaristas de la Ley de Enjuiciamiento Española el testigo es: “La persona fidedigna llamada por las partes a declarar en juicio sobre lo que sabe acerca de la verdad o falsedad de los hechos controvertidos”.¹³

Para el profesor Cipriano Gómez Lara¹⁴ la prueba de testigos consiste en: “Las declaraciones de terceros a quienes les constan los hechos sobre los que se les examina.”

En opinión del jurista Néstor de Buen¹⁵, el testigo es: “Toda persona que declara conocer los hechos controvertidos”.

De las anteriores definiciones tenemos que, el testimonio es un medio de prueba, por virtud del cual un tercero concurre al proceso, propuesto por el oferente y declara, bajo protesta de decir verdad lo que sabe en relación con la controversia, debiéndose hacer constar en el acta respectiva sus manifestaciones de manera textual.

2.3.2. Naturaleza Jurídica.

El efecto del testimonio (como prueba personal, indirecta) es decir, lo que se afirma o niega por un tercero en el proceso, en relación con la controversia, tiende a acreditar la veracidad de determinados hechos.

Por lo tanto, la exteriorización hecha ante un Tribunal por sí sola no basta para que tenga calidad de acto procesal, sino que requiere de la cumplimentación de determinados requisitos.

Primeramente el testimonio debe ser un acto de los denominados personalísimos, es decir, que quien es citado a rendir prueba testimonial no puede delegar facultades a otra persona a fin de que concurra a exteriorizar constancias de hechos por él presenciados, pues se perdería el principio de la veracidad.

¹³ Cfr. MATEOS ALARCÓN, Manuel, *op. cit.*, p. 225.

¹⁴ GÓMEZ LARA, Cipriano: *Teoría General del Proceso*, Ed. Harla, 8ª. Ed., México, 1992, p. 362.

¹⁵ DE BUEN, Néstor: *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, 5ª ed., México, D.F., 1997, p. 459.

Todo testimonio deberá provenir de un tercero, y nunca de una de las partes dentro del proceso, pues ello permite hacer la distinción existente con la confesión.

El testimonio deberá versar sobre los hechos controvertidos, independientemente de que sean conocidos o no, ya que el testigo falso no deja de ser testigo y su condición deriva, simplemente del hecho de declarar.

Finalmente tenemos que deberá versar sobre los hechos pasados, con lo cual se cumplimenta la función de reconstrucción histórica que dicha prueba desempeña.

Reunidos los anteriores requisitos estaremos en presencia de un testimonio con calidad de acto procesal.

2.3.3. Distinción con la Prueba Confesional y Pericial.

Las posiciones sólo se emplean para el examen de los contendientes y en forma afirmativa, motivo por el cual sostienen los tratadistas que el autor de las posiciones confiesa y afirma los hechos que en la misma se refieren; mientras que el interrogatorio se formula para examinar a los testigos de una manera dubitativa.

En la Testimonial, siempre se pide al testigo que diga la razón de su dicho, es decir, el por qué le constan los hechos que afirma; en la Confesional, siempre se niega o afirma, después se amplía o complementa, pero no hay que explicar la razón de su dicho.

En el testimonio el oferente de la prueba, en términos generales, presenta directamente los testigos a la Junta; en la Confesional, siempre se pide a la Junta que cite al absolvente al que deberá citársele personalmente y con el apercibimiento de confeso.

Cabe mencionar que, si bien es cierto que en la prueba testimonial no se autoriza en forma expresa a redactar el interrogatorio previamente y por escrito y anexarlo al expediente al momento del desahogo de la prueba, esto no implica que dicha situación esté prohibida por la Ley; sin embargo, tratándose de la testimonial por exhorto si es obligatorio que se acompañe el interrogatorio con las preguntas, indicando los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia, lo anterior en términos del artículo 817 de la Ley de la Materia; por lo que no podemos generalizar y establecer, como de hecho lo hacen ciertos tratadistas, que otro punto de divergencia entre el testimonio y la confesión se refiera a que en esta última se debe presentar el pliego de posiciones, al desahogo de la misma, pues éstas podrían formularse de manera verbal y directa al momento de ventilarse la Etapa correspondiente, atendiendo al principio de oralidad, y al igual que en la testimonial, sólo tratándose del exhorto, será obligatorio exhibir previamente, al desahogo, el pliego de posiciones.

La distinción entre la testimonial y la pericial consiste en que la conexión del testigo con el hecho es de carácter extraprocesal, inversamente el perito dictamina sobre hechos que constan ya en el proceso; por lo tanto el testigo es llamado al proceso porque conoce el hecho, al perito se le cita para que lo interprete de conformidad con el arte o ciencia en que se especialice; al testigo normalmente no se le elige, al perito se le designa; el testigo comparece a declarar lo que le consta, sin valorar los hechos de acuerdo con su punto de vista, mientras que, el perito valora y dictamina sobre los hechos sometidos a su opinión, según sus conocimientos.

2.3.4. Prueba Testimonial en el Ámbito Laboral.

2.3.4.1. Regulación Legal

La prueba testimonial encuentra su regulación en los artículos 813 a 820 de la Ley Federal del Trabajo.

En virtud de las modificaciones procesales de 1980 a nuestra Legislación Laboral, sólo podrán proponerse tres testigos, por cada hecho controvertido, anteriormente se permitían cinco.

Sin embargo, la Ley Laboral vigente es omisa al no aclarar cuando debe de intervenir la Junta y cómo debe de resolver, cuando las partes propongan a más de tres testigos por cada hecho controvertido.

Estimamos que debe reglamentarse en la Ley, la facultad de la Junta para intervenir sobre la cuestión comentada

En cuanto al ofrecimiento de la prueba testimonial, el artículo 813 fracción II de la Ley Federal del Trabajo estipula que se deberán precisar los nombres y domicilios de los testigos; y cuando no sea posible presentarlos directamente, se deberá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo que justifiquen la imposibilidad de presentarlos directamente.

Es importante reiterar que, el oferente de la testimonial necesariamente deberá señalar los nombres y domicilios de los testigos, pues de lo contrario se le tendrá por mal ofrecida esa prueba y consecuentemente no se le debería admitir. En este sentido se ha pronunciado la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante Tesis de Jurisprudencia, número J/4ª 22 VI/90, visible en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Primera Parte, página 284, bajo el rubro de:

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

Varios 4/89.-**Contradicción de Tesis**.- Sustentada entre el Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito y Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo.- 11 de septiembre de 1989.- Mayoría de tres votos de Schmill Ordóñez, García Vázquez y Martínez Delgado, en contra de los votos de Díaz Romero y López Contreras.- Ponente: Ulises Schmill Ordóñez.- Secretario:Hugo Artuto Baizábal Makdonado.

Cuarta Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 29, mayo de 1990, p. 56.

Continuando con el ofrecimiento de la testimonial, el testigo siempre dará la razón de su dicho, debiéndose identificar si lo exige la parte contraria.

El profesor Néstor de Buen¹⁶ refiere que, en la jurisprudencia se ha aceptado la existencia de los llamados “Testigos Hostiles”, pese a que en la propia Ley, dicha figura no ha merecido el debido reconocimiento

Sin tener sustento en la Ley Federal del Trabajo la figura en comento, el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito ha establecido jurisprudencia recurriendo a la fracción III del artículo 159 de la Ley de Amparo que considera que se violan las leyes del procedimiento y se afectan las defensas del quejoso: “cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido o cuando no se reciban conforme a la ley”. El texto de la jurisprudencia y antecedentes son los siguientes:

TESTIMONIAL, ADMISION Y DESAHOGO ILEGAL. LO SON SI EL OFERENTE OFRECE SUS TESTIGOS COMO HOSTILES, SEÑALANDO LA CAUSA O MOTIVO JUSTIFICADOS Y LA JUNTA LOS ADMITE COMO DIRECTOS Y AL DESAHOGAR LA PROBANZA, LA DECLARA DESIERTA POR NO HABERLOS PRESENTADO. *Si una de las partes en el procedimiento laboral, ofrece, entre otras pruebas, las declaraciones de unos testigos, argumentando que al no poder presentarlos directamente los ofrece con el carácter de hostiles, proporcionando sus nombres y domicilios cumpliendo así con lo señalado en la fracción II, del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, y la Junta, en la diligencia de calificación y admisión de pruebas, tuvo por admitida la referida testimonial, pero con el carácter de directos; y posteriormente, al desahogarse la probanza, al no haber sido presentado directamente uno de los testigos, hizo efectivo el apercibimiento contenido en el acuerdo de calificación y admisión de pruebas, declarando desierta tal testimonial. Resulta evidente que, tanto el acuerdo de la autoridad laboral, en el sentido de que el oferente de la prueba debiera presentar ante ella a sus testigos, y la diligencia del desahogo de la prueba testimonial en la que declara desierta la prueba testimonial, por lo que hace a uno de los testigos, resultan ser violatorios de las normas del procedimiento a que se refiere la fracción III, del artículo 159 de la Ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, ya que la Junta responsable debió tomar en consideración lo expresado por el oferente y resolver conforme a derecho, a fin de no afectar sus defensas.*

¹⁶ DE BUEN, Néstor. *Op. cit.* p. 468.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 392/92.- Guillermo Avitia Arpero.-11 de enero de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ángel Gregorio Vázquez González.- Secretario: Luis Ignacio Rosas González.

Amparo directo 81/93.- Fernando Martínez Pallares.- 1º de abril de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Luis Gómez Molina.- Secretario: Jorge Luis Olivares López.

Amparo directo 77/93.- Héctor Trujillo Ramírez.- 29 de abril de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Manuel Campuzano Medina.- Secretaria: María de Lourdes Villagómez Guillón.

Amparo directo 33/93 - Rafael Leal Rodríguez.- 26 de mayo de 1993.- Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Molina.- Secretario: Jorge Luis Olivares López.

Amparo directo 109/93.- Antonio Saldívar Ayala.- 3 de junio de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Manuel Campuzano Medina.- Secretario: David Fernando Rodríguez Pateen.

Jurisprudencia Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, No. 73, Enero de 1994, pp. 83 y 84.

Un ejemplo de lo anterior lo encontramos cuando tiene verificativo la transformación de la prueba confesional para hechos propios en una testimonial al momento en que el antiguo funcionario deja de laborar para la empresa. Sin embargo, difícilmente la parte actora podrá presentarlo, con el agravante de que en términos generales el testigo estaría dispuesto a favorecer a su antiguo empleador; pero ¿qué sucedería si dicho testigo fue despedido también del trabajo?, en este supuesto podríamos pensar en la posible tendencia del testigo a favorecer al trabajador, resultando dudosa la veracidad de su declaración.

Por otro lado, las preguntas se harán inquiriendo al testigo; deberán relacionarse con las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que hayan ocurrido los hechos correspondientes, pues si el testigo omite hacer alusión a alguna de estas circunstancias, por no habersele formulado la pregunta respectiva, esta omisión es imputable al oferente lo que determina la pérdida de valor probatorio de este elemento de convicción.

La Junta cuando lo estime conveniente podrá examinar directamente al testigo.

En primer lugar interrogará al testigo el oferente de la prueba y después la parte contraria a través de las repreguntas. En los procesos laborales el patrón puede proponer como testigos a sus empleados de confianza de la propia empresa y el trabajador también puede ofrecer como testigos a los directivos o representantes del sindicato.

Cuando el testigo no hable español, su declaración la rendirá mediante intérprete que nombrará la Junta.

Si un testigo debidamente citado y apercibido no concurre a declarar, en términos del artículo 819 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta podrá hacerlo comparecer, tomando las medidas necesarias, como lo sería la fuerza pública.

De acuerdo con nuestra legislación vigente y la jurisprudencia, las Juntas están facultadas para resolver una controversia con la declaración de un solo testigo, cuando en él concurren características de veracidad y honradez, cuando sea el único testigo que se percató de los hechos controvertidos, o sea el único que concurrió a la Junta a declarar. En estos casos su declaración no debe estar en oposición con otras pruebas que obren en autos.

Al respecto tenemos la Jurisprudencia emitida por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, del Tercer Circuito, publicada en el Informe de 1989, Tercera Parte, páginas 1241 y 1242, que sostiene:

TESTIGO SINGULAR, DECLARACION DEL, CARECE DE VALOR SI NO FUE EL UNICO QUE SE PERCATO DE LOS HECHOS. *Por haber sido el declarante un testigo singular, pero no el único conocedor de los hechos, desde el momento que para probarlos se propuso también a otro testigo, su testimonio no reúne los requisitos que señala el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo para que merezca eficacia probatoria.*

Guardan relación con la anterior Jurisprudencia, la diversa pronunciada por Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 32, correspondiente al mes de agosto de 1990, página 45, bajo el rubro de:

TESTIGO UNICO. REQUISITOS QUE DEBE REUNIR PARA FORMAR CONVICCION. *- Conforme al artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara que, y si "I.- Fue el único que se percató de los hechos". Luego entonces, si se ofrecen tres testigos y la prueba se desahoga sólo en cuanto a uno de ellos, como no fue el único que se percató del hecho que se pretendía probar, su declaración no puede formar convicción por no satisfacer el requisito que establece la fracción I del citado artículo.*

Así como, el criterio sostenido por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito al resolver el Amparo Directo número 388/93.- Víctor Eduardo Mancera Cárcamo, mediante sesión de 2 de septiembre de 1993, por unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta.- Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera. Visible en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XII, correspondiente al mes de Febrero de 1994, páginas 437 y 438, bajo el rubro de: "**TESTIGO SINGULAR, DECLARACION DEL, CARECE DE VALOR SI NO FUE EL UNICO QUE SE PERCATO DE LOS HECHOS**", el cual al coincidir con los anteriormente citados, consideramos que no es necesario transcribirlo.

Ahora bien, la prueba testimonial puede ser desahogada por medio de exhorto, (al igual que la prueba confesional), cuando el testigo propuesto viva fuera del lugar de la Junta, y en este caso se acompañará por escrito el interrogatorio firmado por el oferente de la prueba, acompañando también una copia de la preguntas para la

contraparte, a fin de que las conozca y pueda formular por la misma vía del exhorto las repreguntas.

En cuanto a los interrogatorios es terminante la Jurisprudencia pronunciada por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 35, correspondiente al mes de noviembre de 1990, página 99, que establece:

PRUEBA TESTIMONIAL INTERROGATORIOS- *Si los testigos son interrogados al tenor de un pliego, el cual no solamente sugiere al testigo la respuesta, sino que afirma detalladamente los hechos por lo que los testigos, se concretan a responder que sí, dicha circunstancia resta credibilidad, porque no se advierte que sea el testigo quien informe sobre los hechos.*

Con relación a la prueba testimonial no hay que olvidar que es Criterio de los Tribunales del Trabajo que los testigos son considerados carentes de credibilidad cuando en sus declaraciones relatan hechos sobre los que no se les interrogó, pues ello denota aleccionamiento.

La identificación de los testigos al desahogarse la prueba testimonial, no debería ser exigida de oficio por la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues no existe disposición alguna en la Ley Federal del Trabajo que así lo establezca. Los testigos deberían identificarse sólo a petición de las partes y sin que tengan que hacerlo necesariamente con documentos oficiales, por lo que las Juntas no deben declarar desierto el desahogo de esta prueba, por falta de identificación con documento oficial, pues ello es violatorio de las leyes del procedimiento y consecuentemente de las garantías individuales.

Finalmente por lo que hace a la tacha de los testigos, deberá interpretarse que puede constituir motivo para ello, cualquier circunstancia que afecte la credibilidad de lo declarado, cuya significación y eficacia será examinada por la Junta en el laudo que resuelve la controversia laboral.

Las pruebas que justifican la tacha de los testigos se presentan y reciben en la audiencia de desahogo de pruebas que señala la Ley de la Materia, las tachas no deben referirse a lo dicho o declarado por el testigo, sino a los motivos, causas o antecedentes, generalmente personales, que puedan influir en su declaración afectando su credibilidad.

Dicha situación ha sido reconocida por nuestro Máximo Tribunal de Justicia Federal mediante Ejecutoria, consultable en la Compilación 1917-1975, Cuarta Parte, Cuarta Sala, páginas 246-247, (Séptima Época, Quinta Parte: Vol. 64, p.33, Amparo Directo 3776/73, Carlos Christlieb Conesa. Vol. 69, p.27, Amparo Directo 1396/74. Francisco Javier Flores Sosa) bajo el rubro de:

TESTIGOS, TACHA A LOS, EN MATERIA LABORAL. *Las tachas son circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que por otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo.*

De lo anterior hemos advertido que, la prueba testimonial consiste en la declaración que hace a la Junta una persona que no es parte en el juicio sobre los hechos litigiosos que le constan o presenció, con lo que el oferente, trata de acreditar las afirmaciones y defensas consignadas en la demanda y en la contestación.

2.4. Generalidades de la Prueba Pericial

Existen determinados hechos sobre los que no puede opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte y aun cuando el mismo Tribunal esté capacitado teóricamente para apreciar las pruebas, requiere del asesoramiento de técnicos o especialistas que ilustren el criterio de la autoridad y que le permitan, por ello, conocer mejor los hechos materia del conflicto, es decir, de los peritos.

2.4.1. Concepto.

De acuerdo con el jurista Caravantes la Prueba Pericial se concibe como el parecer o dictamen de personas experimentadas en su oficio, arte, o ciencia, o que poseen conocimientos sobre ciertos hechos u objetos contenciosos, en virtud de examen o reconocimiento que les confía el juez con el fin de obtener las noticias necesarias para la decisión del pleito, y que no puede procurarse por sí mismo.

Para el Profesor Ovalle Favela la Prueba Pericial es: "El juicio emitido por personas que cuentan con una preparación especializada en alguna ciencia, técnica o arte, con el objeto de esclarecer algún o algunos de los hechos materia de la controversia".¹⁷

De las definiciones anteriores podemos apreciar que la Prueba Pericial consiste en el dictamen de personas especializadas en una ciencia o arte, con la finalidad de ilustrar a la Autoridad sobre un hecho cuya existencia no puede ser demostrada ni apreciada sino por medio de conocimientos científicos o técnicos.

2.4.2. Naturaleza Jurídica.

El profesor Miguel Bermúdez Cisneros¹⁸ advierte que, la prueba pericial como medio probatorio debe reunir ciertos requisitos tales como: primeramente debe ser un

¹⁷ OVALLE FAVELA, José: *Op. cit.* p. 159.

¹⁸ *Cfr.* BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: *Derecho Procesal del...*, *op. cit.* p. 115.

acto procesal, es decir, un acto generado por una orden del Tribunal dentro del proceso, ya que el dictamen elaborado extrajuicio, por su carácter técnico y sus consideraciones finales será un peritaje, pero no un peritaje que se constituya como medio probatorio. En segundo lugar, implica un acto personalísimo del perito, es decir, que la persona que haya sido designada por la Autoridad para que lleve a cabo el dictamen, realmente lo realice, y no lo delegue a otro. Dicho perito deberá ser un tercero ajeno a las partes en el proceso. Finalmente tendremos que, el peritaje deberá versar sobre hechos y no sobre puntos del derecho.

En la doctrina se cuestiona si la pericial es realmente un medio de prueba o sólo una forma o medio de informar e ilustrar mejor el conocimiento de la Junta sobre determinados aspectos de hechos, actos o documentos vinculados con la *litis* laboral. Esto obedece a que por su propia naturaleza conserva una dualidad, ya que puede ser un medio de prueba del que disponen las partes para el esclarecimiento de la verdad, o bien un auxiliar de la administración pública, ya que la autoridad puede recurrir en todo momento a esta probanza.

Asimismo es importante no confundirla con la prueba testimonial pues recordemos que, mientras el testigo declara sobre hechos pasados; el perito lo puede hacer también sobre esos hechos, pero con la peculiaridad de que estos son apreciados en el presente, y aún sobre aquéllos que puedan sobrevenir; las declaraciones de los testigos no se fundan en conocimiento especiales, sino en percepciones sensoriales y en la memoria, y en caso del perito sucede lo contrario; la capacidad para ser testigo es más amplia que la relativa a los peritos quienes deben tener determinado grado de preparación profesional.

2.4.3 La Prueba Pericial en el Ámbito Laboral.

2.4.3.1. Regulación Legal

Las disposiciones relativas a la Prueba Pericial las encontramos reguladas en los artículos 821 al 826 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

De conformidad con nuestro artículo 821 del Ordenamiento en mención la Prueba Pericial es un medio probatorio que consiste en el auxilio que le presta al Órgano Jurisdiccional del Trabajo una persona entendida o conocedora del *asunto materia* que se ventila en la Junta, y se relacione su objeto con alguna ciencia, arte o técnica.

Las Juntas no tienen la obligación de apoyarse ni aceptar los peritajes, ni siquiera del perito tercero en discordia para fundar un fallo, pues no está obligada a resolver sobre ninguno de los dictámenes emitidos en el proceso. Al respecto existe la siguiente Ejecutoria, que resolvió el Amparo Directo número 8974/63. Erasmo Román Cuervo. 3 de marzo de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ministro

Padilla G. Cuarta Sala, Sexta Época, Volumen XCIII, Quinta Parte, página 22, bajo el rubro de:

PRUEBA PERICIAL NO OBLIGA DEFINITIVAMENTE AL ORGANO JURISDICCIONAL. *La prueba pericial no obliga definitivamente al órgano jurisdiccional, porque la aplicación y la interpretación de la ley no pueden dejarse al criterio de peritos, sino que es privativa de las autoridades investidas de jurisdicción.*

En cuanto a su ofrecimiento, la parte interesada deberá solicitar dentro de la etapa de ofrecimiento de pruebas su práctica, debiendo señalar concretamente la materia sobre la cual versará el peritaje. El cuestionario sobre el cual se basará éste, debe acompañarse por escrito y con copias para cada parte, al ofrecer esta prueba y no en la etapa de su desahogo. Los peritos podrán ser propuestos por las partes.

La Junta es a la que corresponde designarlos cuando no lo haga el trabajador o el designado por éste no concurra, y cuando así se lo solicite el trabajador, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes, tal y como lo estipula el artículo 824 de la Ley de la Materia. También deberá la Junta designarlo cuando exista discrepancia en los dictámenes rendidos, en este caso se le llama perito tercero en discordia.

Tanto las partes del proceso como los miembros de la Junta podrán formularle a los peritos las preguntas y pedirle las aclaraciones que estime convenientes.

Tratándose del perito tercero en discordia, nuestro Máximo Tribunal de Justicia Federal ha reconocido el derecho que tienen las partes a interrogar al perito tercero en discordia, pues a través de las preguntas que se le hagan, la Junta estará en aptitud de determinar el grado de razón, experiencia o información que sirve de sustento a su dictamen y de apreciar las pruebas en su valor real para resolver como tribunales de conciencia. En este sentido se ha sentado la Tesis de Jurisprudencia número 11/90, aprobada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Sesión Privada celebrada el primero de octubre de 1990.-Unanimidad de 5 votos de los señores ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado; visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 34, correspondiente al mes de octubre de 1990, páginas 43 y 44, bajo el rubro de: **PRUEBA PERICIAL EN EL JUICIO LABORAL. LAS PARTES DEBEN TENER OPORTUNIDAD DE INTERROGAR AL PERITO TERCERO EN DISCORDIA**, la cual en su parte medular establece que: "El derecho de interrogar a los peritos, sean o no nombrados por las partes, constituye así una formalidad del procedimiento de especial relevancia tratándose del perito en discordia, por cuanto su opinión puede resultar determinante en la decisión del asunto". **Contradicción de Tesis 26/90.- Sustentada entre los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Cuarto Circuito.- 10 de septiembre de 1990.- 5 votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.**

Ahora bien, puede la parte oferente de la prueba no señalar el nombre del perito al ofrecer la pericial, pero deberá presentarlo el día y hora señalados para el desahogo de esta prueba.

El perito tercero en discordia dispone de 48 horas contadas a partir de la notificación de su designación para excusarse si tuviera alguna causa legal que impida su imparcial desempeño.

El verdadero valor del dictamen del perito tercero en discordia, puede no ser suficiente para dirimir las diferencias planteadas en el proceso laboral, por lo que es incorrecta la resolución que establece la procedencia de una acción laboral fundada en el peritaje rendido por el tercero en discordia y con base en el argumento consistente en que al tener ese carácter dirime las diferencias de los otros dictámenes; en virtud de que el peritaje tercero en discordia constituye otra opinión más de carácter científico o técnico sobre el objeto del dictamen, que la Junta debe estudiar junto con los demás, determinando a cuál o cuáles les otorga valor probatorio para orientar su decisión, pero no apoyar la resolución respectiva con base en ese argumento.

Sirve de sustento jurídico a la anterior afirmación la Jurisprudencia establecida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 35, correspondiente al mes de noviembre de 1990, página 87, bajo el rubro de: **“PRUEBA PERICIAL. EL DICTAMEN DEL PERITO TERCERO EN DISCORDIA NO DIRIME LAS CONTROVERSIAS PLANTEADAS ENTRE OTROS”**.

También pueden las partes de común acuerdo designar un solo perito. Cuando el Perito o su Dictamen no satisfaga los requisitos legales, la Junta de oficio o a instancia de parte, desechará dicho peritaje.

El artículo 824 de la Ley Laboral resulta omiso, pues puede ocurrir que el perito designado por el trabajador, en la etapa de ofrecimiento, no concurra a rendir su dictamen el día y hora señalados para tal efecto; sin embargo, en el desahogo de la prueba, el trabajador presenta otro perito, lo que nos lleva a plantearnos las siguientes interrogantes: *¿La Junta designará perito y desechará el propuesto por el trabajador en la etapa de desahogo?; en el caso de que el trabajador no designará perito o cuando habiéndolo designado no formula el cuestionario correspondiente ¿La Junta a nombre del trabajador formulará el cuestionario respectivo?*

En cuanto a la valoración de este medio de prueba existe el siguiente criterio formado entre los años de 1971 a 1984, consultable en la Compilación 1917 -1985. Cuarta Parte, Cuarta Sala, páginas 211 y 212, bajo el rubro de:

PRUEBA PERICIAL. EFICACIA DE LA INDEPENDIEMENTE DE SU EXTENSION. *No es la extensión de los dictámenes periciales lo que determina la eficacia probatoria de los mismos, sino que tal eficacia depende de las consideraciones en que se haya basado el dictaminador para emitir sus*

conclusiones y que en un momento dado son las que dan lugar a que la junta en uso de su facultad soberana que tiene para apreciar la prueba pericial que ante ella se rinda, dé el valor probatorio que estime conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

2.5 Generalidades de la Inspección.

Existen determinados hechos que constan físicamente y que es posible apreciar por la simple vista o por los sentidos. Por ejemplo el que aparezca el nombre de un trabajador en las listas de raya que la empresa tiene obligación de conservar y que no pueda presentar al Tribunal como parte de sus pruebas en el proceso. Para este fin se solicita al Tribunal que comisionando a un funcionario de la Junta: el secretario o el actuario, se traslade al lugar donde se guardan las listas de raya o documentos respectivos para cerciorarse del hecho ahí existente. De donde se advierte la función que llega a desempeñar este medio de prueba.

2.5.1. Concepto.

Algunos juristas, como el profesor Silvio Lessona¹⁹ en su *Teoría General de la Prueba*, se refieren a este medio de prueba como el *reconocimiento judicial*, al cual se concibe como: “El acto por el cual el juez se traslada al lugar a que se refiere la controversia, o en que se encuentra la cosa que la motiva, para obtener, mediante el examen personal, elementos de convicción”.

Por su parte, el jurista Francisco Carnelutti²⁰, partiendo del concepto de prueba, señala que debe entenderse como prueba el procedimiento de “fijación de los hechos controvertidos por parte del juez”; por lo que la percepción del hecho a probar, es la forma más sencilla y eficaz de fijación del hecho controvertido, y puede considerarse como prueba directa; del mismo modo que la deducción es el procedimiento de fijación del hecho controvertido en la prueba indirecta.

Para el procesalista Becerra Bautista²¹ la inspección judicial es: “El examen sensorial directo realizado por el juez, en personas u objetos relacionados con la controversia”.

De esta manera, la Inspección Judicial es el conocimiento directo que el juzgador adquiere de un hecho objeto del proceso, mediante la observación propia que realiza para convencerse de la verdad combatida por una de las partes. Aunque cabe señalar que actualmente, se realiza esta prueba por mediación de los actuarios de la Junta.

¹⁹ Cit. pos. BECERRA BAUTISTA, José en op. cit., p. 168.

²⁰ Cit. pos. CLIMENT BELTRÁN, Juan B, en op. cit. p. 186.

²¹ Cit. pos. OVALLE FAVELA, José en op. cit. p. 129.

2.5.2. Naturaleza Jurídica.

La inspección judicial, llamada también “vista de ojos”, es antiquísima en virtud de que la reglamentaban las Leyes de las Partidas.

Precisando su naturaleza, el jurista Devis Echandia²² señala que, la prueba de inspección judicial es:

Prueba personal, en cuanto está constituida por la actividad de una persona (el juez). Y desde otro punto de vista, es una prueba crítica o lógica, porque con ella no se trata de representar otro hecho, como ocurre en la prueba histórica (por ejemplo en el testimonio, la confesión y el documento) sino de percibir directamente el hecho objeto de ella.

Se ha afirmado dentro de la doctrina que la prueba de inspección se le da muy poca importancia, llegando a cuestionar su naturaleza de ser un verdadero medio de prueba, al estimar que el Juez se constituye en parte.

Para el jurista Eduardo Pallares la inspección judicial como un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juez tenga conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona relacionada con el litigio, no es en sí misma una prueba, sino un medio de producir prueba acerca de los hechos controvertidos. Conforme a esta opinión se desprende que no es el acto de inspección lo que constituye la prueba sino el objeto de la misma.

De esta manera tenemos que la inspección como tal, es una diligencia, llevada a cabo siempre por el actuario, que produce prueba acerca de los hechos controvertidos; mientras que la prueba es el objeto de la diligencia que a través de las constancias del actuario, hecha en presencia de las partes si éstas acudieron se incorpora a los autos.²³

Sin lugar a dudas la prueba de inspección, tal y como lo afirma el procesalista Francisco Ross Gámez²⁴, “es de suma importancia, llegando a ser trascendental en los conflictos”, sobre todo a partir de las reglas sobre la carga de la prueba, incorporadas en la Reforma Procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

²² DEVIS ECHANDIA, Hernando: Diversas Teorías sobre el Fin de la Prueba Judicial, (Breve Ontología Procesal, Ignacio Medina Lima), Ed., UNAM, México, 1973, p. 372 s.

²³ Cfr. DE BUEN, Néstor. op. cit., p. 487.

²⁴ Cfr. ROSS GÁMEZ, Francisco: Derecho Procesal del Trabajo, Editor Francisco Ross Gámez, Hermosillo, Sonora, 1978, p. 293.

2.5.3. La Prueba de Inspección en el Ámbito Laboral

2.5.3.1. Regulación Legal.

La prueba de inspección es otro de los medios de prueba que aparece en nuestra Legislación Laboral a raíz de la Reforma de 1980, ya que antes se realizaba por costumbre o analogía con la Ley de Procedimientos Civiles. Este reconocimiento por parte de órgano jurisdiccional, de algún objeto, lugar o documento para obtener evidencia en relación con los hechos controvertidos en el proceso, se encuentra regulada en los artículos 827, 828 y 829 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a su ofrecimiento se deberán reunir ciertos requisitos que para tal efecto se estipulan en el artículo 827 del Ordenamiento en mención:

- a) El objeto materia de la misma.
- b) El lugar donde deba de practicarse
- c) Los periodos que abarcará.
- d) Los documentos, lugares u objetos que deban ser examinados.

También deberá tenerse presente que el ofrecimiento de esta prueba debe hacerse en sentido afirmativo, lo que facilitará que se tenga por desahogada en sentido afirmativo a favor del oferente, en el caso de que la contraparte se niegue a que se realice esta prueba. Asimismo, se deberá especificar en forma concreta, clara y directa en qué consiste y qué desea acreditar con ella.

En cuanto a su desahogo, la Junta dictará un acuerdo por medio del cual se establezca día, hora y lugar. En caso de que los documentos obren en poder de una de las partes, en el mismo acuerdo la apercibirá que, de no exhibirlos, se tendrán presuntivamente los hechos que se trate de probar.

Conforme al artículo 829 de la Ley en cita, el actuario deberá estarse a lo estrictamente ordenado por la Junta; dicho fedatario requerirá que se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse; las partes podrán hacer las observaciones que consideren pertinentes, levantándose acta circunstanciada de la diligencia.

De acuerdo con los criterios jurisprudenciales que se han emitido en torno a este medio de prueba, existe el siguiente que fue sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 74, correspondiente al mes de Febrero de 1994, páginas 41 y 42, el cual podría poner de manifiesto la tendencia a transgredir los derechos de los trabajadores, en contra del espíritu de la Ley.

RELACION DE TRABAJO. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA. INSPECCION INCONDUCTENTE PARA ACREDITARLA. *La prueba de inspección resulta inconducente para acreditar la relación de trabajo, ya que en*

los casos en que el demandado niega su existencia y la contraparte ofrece la inspección sobre los documentos a que alude el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, si éstos no se exhiben, ello no puede traer como consecuencia la presunción del vínculo laboral por tratarse de un hecho negativo.

Asimismo, la Corte ha establecido que la prueba de inspección es la idónea para demostrar el pago de prestaciones laborales al declarar que la prueba testimonial, por su propia naturaleza, no puede ser apta para justificar el pago de prestaciones laborales tales como el importe de vacaciones, séptimos días, de descanso obligatorio y otras, pues es increíble que cada vez que se efectúa uno de estos pagos, los testigos se encuentran reunidos accidentalmente en el lugar en que habitualmente se hacen los pagos referidos. Así, la prueba idónea por excelencia para demostrar el pago de las prestaciones laborales es la de Inspección Ocular en las nóminas o listas de raya de la negociación, ya que de acuerdo con la Ley de Impuesto Sobre la Renta, todo comerciante o industrial para los efectos del impuesto relativo, tiene la obligación de llevar una relación de su personal, con los pagos correspondientes a toda prestación derivada, del respectivo contrato de trabajo; sin que lo anterior quiera decir que, la prueba al respecto deba quedar limitada a la inspección indicada, toda vez que también son aptas para indicar los extremos expresados, la confesional y la documental, tal y como se desprende del Volumen CII, Sexta Época, Quinta Parte, pág. 42, Cuarta Sala.

2.6. Generalidades de las Pruebas Presuncional e Instrumental.

2.6.1. Concepto.

En cuanto a la Presunción, ha sido definida por el maestro Hernando Devis Echandia²⁵ como:

Un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho (lo segundo es presunción judicial o del hombre), con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cuál es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos.

Las presunciones son las consecuencias establecidas que la ley o el juez deduce de un hecho conocido, para averiguar la verdad de otro desconocido.

De lo anterior se desprende que existen dos clases de presunciones, la legal y humana.

La Presunción Legal es la que expresamente establece la Ley, existiendo dos modalidades:

²⁵ Cit. pos. DE BUEN, Néstor en op. cit. p. 491.

- a) La presunción *ius-tantum*, que es la que admite prueba en contrario; y,
- b) La presunción *ius-et de iure*, que es la que no admite prueba en contrario.

La Presunción Humana es la que se da, cuando existiendo un hecho probado, se deduce o infiere de éste otro hecho como consecuencia de aquél.

En cuanto a la Instrumental, el artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo la define como: "El conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio".

Así, la instrumental de actuaciones se integra por las constancias escritas que obren en autos en virtud de la actividad propia de la Junta, como los escritos de las partes y terceros, presentados y unidos al expediente respectivo.

Para algunos estudiosos de la materia se considera el ofrecer esta prueba como absurdo, ya que ello es como decirle al juzgador que vea el expediente, él de todas maneras tiene la necesidad y la obligación de examinar antes de dictar laudo.

2.6.2. Naturaleza Jurídica.

En la doctrina, la naturaleza jurídica de las presunciones y la instrumental de actuaciones se ha discutido, pues se considera que no son verdaderos medios de prueba propiamente dichos, sino que forman parte de la función del juzgador.

En cuanto a las presunciones, no pueden ser pruebas porque constituyen un proceso intelectual que toma como punto de partida uno o varios indicios para suponer una verdad no comprobada plenamente. La aportación de una presunción no es una evidencia sino una consecuencia; es una deducción que obtiene el juzgador y, por lo mismo, siempre será salvo prueba en contrario.

La afirmación anterior tiene sustento jurídico en la Jurisprudencia pronunciada por el Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, la cual puede ser consultada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 41, correspondiente al mes de mayo de 1991, páginas 115, bajo el rubro de: "**PRUEBA PRESUNCIONAL. EN QUÉ CONSISTE**".

Con antelación a la Reforma Procesal de 1980 a nuestra Ley Federal del Trabajo, se establecieron criterios tendientes a precisar el estudio que de oficio le correspondía realizar a la Junta en torno a las presunciones, sin que fuera necesario que las partes las ofrecieran como pruebas, en este sentido se emitió la siguiente ejecutoria, visible en el Apéndice 1917-1965, Quinta Época, Tercera Sala, Cuarta Parte, p. 837, bajo el rubro de:

PRESUNCIONES, DEBEN DE ESTUDIARSE DE OFICIO. *Basta que existan las presunciones para que se examinen, sin necesidad de que las partes las ofrezcan expresamente como prueba, toda vez que siendo las consecuencias que se infieren de otros hechos al ofrecerse las tendientes a la demostración de estos últimos, necesaria y tácitamente se tiende a demostrar lo que se deduzca de ellos e implícitamente se ofrece también la prueba de presunciones.*

Sin embargo, a raíz de la Reforma en comento, dicho criterio pierde eficacia, ya que en el artículo 834 se establece la obligación que tienen las partes, al momento de ofrecer la presuncional, de indicar en qué consiste y lo que se pretende acreditar con la misma.

No obstante lo anterior, en la práctica los litigantes manejan de manera exclusivamente superficial a las presunciones, convirtiéndolas en un simple rito: “ofrezco la presuncional legal y humana en lo que favorezca a mis pretensiones”, pasando por alto el contenido del precepto citado.

Por lo que hace a la instrumental de actuaciones, de acuerdo con el artículo 835 de nuestra Ley Federal del Trabajo no se reconoce su carácter de prueba, pues establece: “La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio”.

2.6.3. Presuncional e Instrumental en el Ámbito Laboral.

2.6.3.1. Regulación Jurídica.

En cuanto a su ubicación en nuestra Legislación Laboral, las Presunciones se regulan en los artículos 830 a 834; y la Instrumental en los artículos 835 y 836.

Al no merecer mayor estudio las Presunciones e Instrumental de Actuaciones, únicamente nos limitaremos a hacer las siguientes consideraciones.

El artículo 833 de la Ley Federal del Trabajo dispone textualmente que: “Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario”, es decir, considera que todas las presunciones son *iuris tantum*, lo que es erróneo, olvidando que la propia Ley reconoce las presunciones *iure de iure* que son las que no admiten prueba en contrario, como lo es la estipulada en la fracción IV del artículo 878 de dicho Ordenamiento Laboral que expresamente la reconoce al establecer que: “El demandado opondrá sus excepciones y defensas debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore, cuando no sean propios... El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no podrá admitirse prueba en contrario”.

Asimismo será *iure de iure*, la establecida en el artículo 47 de la Ley en mención al disponer que. “La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola

bastará para considerar que el despido fue injustificado". Será también presunción *iure de iure* la establecida en el artículo 474 de la Ley de la Materia al señalarnos que hemos de entender por *Accidente Itinere* y la mencionada en el artículo 476 en donde se estipula que "serán consideradas como enfermedades de trabajo las consignadas en el artículo 513".

Otros casos de presunciones legales lo son los contemplados en los artículos 21, 35, 334 y 805 de nuestra Normativa Laboral, por sólo citar algunos.

De igual manera será presunción *iuris tantum* la establecida en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que indica "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Un ejemplo de presunción humana será la que sirve de fundamento a la Jurisprudencia publicada en la Compilación 1917-1985, Cuarta Parte, Cuarta Sala, p. 65, bajo el rubro de: "**CUOTAS SINDICALES, EL PAGO DE LAS, OTORGA AL TRABAJADOR EL CARÁCTER DE SOCIO DE SU SINDICATO**", en donde la propuesta sindical y el descuento de las cuotas sindicales, que se hagan a un trabajador, permiten establecer la presunción de que se trata de un miembro del sindicato por lo que éste no podrá desconocerle sus derechos como tal.

Serán las presunciones humanas, las que cobren mayor importancia en el proceso.

De la lectura del artículo 835 de nuestra Legislación Laboral, ya citado, se desprende que no es necesario ofrecer la instrumental, pues es obligación de la Junta el tomar en considerar todo lo actuado en el proceso para emitir su fallo.

3. OPORTUNIDAD PROCESAL PARA OFRECER PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL

3.1 El Ofrecimiento de Pruebas conforme al artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo y el Principio de Oralidad.

A lo largo de la presente investigación hemos analizado aspectos que nos permiten comprender los Conceptos Generales del Derecho Procesal del Trabajo, la Estructura y Funcionamiento de los Órganos ante los cuales se ventila el Proceso Laboral, la Importancia de la Prueba, así como los Medios que de la misma se reconocen en la disciplina que nos ocupa, lo que nos permite estar en posibilidades de adentrarnos a un punto que aparentemente es muy sencillo de comprender, es decir, el ofrecimiento de pruebas, sin embargo al tratar de buscar una interpretación armónica del artículo 872 con los Principios de Oralidad e Inmediatez, nos permite advertir ciertas situaciones que no se contemplan en nuestra Legislación Laboral, y

que en la práctica generan arbitrariedades por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al emitir acuerdos contrarios a la economía, concentración y sencillez, todos estos principios que debe revestir el proceso.

3.1.1. Concepto. Ofrecimiento de Pruebas.

Es importante precisar que en la Ley de 1931, se manejaban tres audiencias (de conciliación, de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y recepción de pruebas), en la Ley de 1971, se redujo el proceso a dos audiencias (de conciliación, demanda y excepciones, y la de recepción y ofrecimiento de pruebas) a raíz de la Reforma Procesal de 1980, encontramos un gran avance en torno al Principio de Celeridad al aglutinarse en una sola audiencia, las etapas de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

En el proceso es de gran trascendencia el acto por virtud del cual las partes ofrecen pruebas.

El Ofrecimiento de Pruebas hemos de entenderlo como el acto mediante el cual las partes a fin de probar sus acciones o sus excepciones, concurren al Tribunal y ponen a disposición del mismo las pruebas en que basan sus pretensiones de obtener un fallo favorable.

Así, el vínculo inicial de las pruebas con el proceso, en forma casi indispensable, lo es el ofrecimiento, si se carece de éste, es imposible llegar al conocimiento sobre la existencia de determinados medios de pruebas. Esta etapa procesal, está enderezada principalmente hacia las partes, en virtud de que ellas, son las que se encuentran más relacionadas con el proceso y el litigio por aquello de estar interviniendo como protagonistas.

El ofrecimiento es vital para que la Junta pueda analizar los medios de prueba sugeridos, para admitir los que procedan y asimismo para desechar las que no procedan, ya que no es a criterio de los litigantes establecer qué clase y calidad de material probatorio es que se puede llevar al proceso; pues de ser así, no tendría razón la admisión, lo que implicaría un desorden de consecuencias impredecibles para la justicia del trabajo.

Con el ofrecimiento de pruebas se inicia la actividad probatoria en el proceso laboral, originándose su producción, cuando los litigantes hacen señalamiento expreso sobre los posibles medios probatorios, con la finalidad de que la Junta los admita, es decir, que se determine si una prueba específica puede ser considerada como medio de convicción en el proceso, y por tanto se resolverá agregarla o practicarla en el momento procesal oportuno.

El tema del Ofrecimiento de Pruebas ceñido a su práctica en el Proceso Laboral, no resulta tan sencillo, al tratar de determinar la forma en qué este debe de

producirse, y aun más cuando estamos en presencia de las consecuencias jurídicas de la ratificación de las mismas en la etapa correspondiente atendiendo a los Principios Rectores del Proceso, en especial al de *Inmediatez*, tratándose de las acompañadas a la demanda en términos del artículo 872 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Veamos la problemática que se presenta en relación a lo ya apuntado.

3.1.2. Problemática En Torno al Ofrecimiento de Pruebas Conforme al Artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo.

El ofrecimiento de las pruebas se haga en el proceso debe reunir ciertos requisitos, los cuales atienden a la relación de las pruebas con los hechos, a la oportunidad en que deben ser ofrecidas y a la posibilidad de su desahogo.

En el Capítulo anterior, veíamos que los acontecimientos de facto a que se refieran las pruebas, deben versar sobre hechos controvertidos.²⁶

Todo ofrecimiento de pruebas va a marcar la relación de la prueba con el hecho que se pretende dilucidar.

En cuanto a la oportunidad de ofrecimiento, aparentemente la Ley Laboral es clara al estipular en su artículo 778 que: “Las pruebas deberán de ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos”.

Cabe mencionar que, en el Proceso Ordinario, dicha audiencia de conformidad con el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, contará de tres etapas: a) conciliación, b) demanda y excepciones y c) ofrecimiento y admisión de pruebas.

El desarrollo de la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, sólo podrá suspenderse para continuarla 10 días después, en caso de ofrecer pruebas en relación con hechos nuevos y desconocidos que se señalen en la Contestación o Reconvencción.

En esta etapa, regulada por el artículo 880 de nuestra Ley Federal del Trabajo, primero el Actor y seguidamente el Demandado ofrecerán los medios de pruebas que estimen convenientes, en relación siempre con los hechos controvertidos o negados; los hechos no controvertidos o negados, no requieren ser probados, como tampoco los admitidos.

El derecho no está sujeto a prueba, salvo las excepciones que analizábamos en nuestro Capítulo anterior, es decir, la jurisprudencia, los tratados y los derechos inmersos en los contratos ley y contratos colectivos cuando sean controvertidos.

²⁶ Vid. supra. Ver Capítulo IV, Objeto de la Prueba.

Ambas partes podrán objetar recíprocamente las pruebas ofrecidas por la contraparte.

Al objetar las pruebas ofrecidas por la contraria, deberán señalarse las razones o el por qué de su impugnación. Durante el transcurso del ofrecimiento de pruebas, generalmente antes de proponerlas, aunque la Ley no lo exija, el demandado formulará la objeción de las pruebas del actor. En su turno el actor objetará las del demandado. Ambas partes podrán ofrecer nuevas pruebas “siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas” (art. 880 frac. II).

Las impugnaciones u objeciones deberán razonarse, explicando los motivos por los que no deben ser admitidas, cuando al proponerlas no se hizo en la forma y términos legales o cuando resultan ociosas.

De esta manera tenemos que el fin de las objeciones consiste en la tarea de fiscalización que sobre las proposiciones de pruebas se hacen recíprocamente las partes, poniendo de manifiesto las fallas en que pudieron incurrir en el ofrecimiento, o bien para señalar la improcedencia de algunos medios y con ello pedirle a la Junta concretamente su desechamiento.

Los medios de pruebas que se podrán ofrecer será cualquiera de los señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Cuando termine el ofrecimiento de pruebas por ambas partes, la Junta de inmediato resolverá sobre las pruebas que admita y las que deseche y en el mismo acuerdo señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Desahogo de Pruebas, la que deberá llevarse al efecto dentro de los 10 días hábiles siguientes, término que no siempre se cumple en la práctica.

Una vez cerrada esta etapa de ofrecimiento de pruebas, sólo se admitirán las que se refieran a hechos o pruebas supervenientes y las referidas a las tachas de testigos, de acuerdo con lo que establece el artículo 881 del mismo ordenamiento.

Lo anterior obedece a que, con posterioridad a la formación de la *litis*, es decir, después de celebrada la etapa de demanda y excepciones pueden salir al paso hechos ignorados o nuevos en relación con el proceso, los cuales modifican totalmente el planteamiento inicial, mismos que se deben de probar (mediante las pruebas supervenientes).

Las condiciones temporales a que se sujeta la admisión de pruebas sobre hechos supervenientes, se reduce a que el ofrecimiento se haga antes de que se desahoguen las demás pruebas, pues recibidas éstas debe darse cumplimiento al artículo 884 fracción IV de la Ley en mención: “Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos”.

Lo que denota que para las partes quedó atrás el procedimiento probatorio, situación que se confirma de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, y formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo.

Con relación al desarrollo de esta etapa que nos ocupa, tenemos la siguiente **Contradicción de Tesis No. 1/91**. Entre el Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Duodécimo Circuito. 1°. De julio de 1992. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Guillermo Loreto Martínez. Tesis de Jurisprudencia 14/92, bajo el rubro de:

PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS. *La interpretación de los artículos 880 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que las diversas hipótesis que en ellos se contienen siguen un orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro del procedimiento ordinario laboral: En la fracción I del citado artículo 880 se exige que el actor sea el que intervenga primero para ofrecer las pruebas relacionadas con la acción ejercitada y los hechos contenidos en la demanda; inmediatamente después el demandado debe ofrecer las conducentes a demostrar las excepciones y defensas que oponga, así como las tendientes a desvirtuar los hechos aducidos en la demanda o a demostrar los invocados por él, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de modo que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para ofrecer sus pruebas, precluye su derecho y ya no pueden ofrecer nuevas pruebas antes del cierre de la etapa de ofrecimiento, salvo las que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tienden a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones (artículo 880, fracciones I, última parte, y II), lo cual resulta lógico porque quien impugnó una probanza tiene el legítimo derecho de demostrar tal objeción, así como su contraparte lo tiene para aportar los elementos tendientes a comprobar la autenticidad y eficacia de las pruebas objetadas. Las hipótesis anteriores deben darse dentro del periodo de ofrecimiento de pruebas, es decir, hasta antes de que la autoridad laboral lo declare cerrado y resuelva sobre cuáles admita o deseche, pues una vez concluido dicho periodo, las partes ya no podrán proponer otra prueba, salvo los casos a que se refiere el artículo 881, o sea, que se relacionen con hechos supervenientes o con tachas. Lo anterior, lógicamente, no faculta a las partes a ofrecer pruebas que debieron proponerse en el momento procesal oportuno, y si se hace, no deberán admitirse por haber precluido su derecho.*

Hasta aquí hemos advertido la forma en que se ventila la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, de acuerdo con los artículos 778, 880, 881 y 884 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, el artículo 872 faculta al actor para que acompañe las pruebas que considere pertinentes a su escrito de demanda.

No existe ningún problema, si en el supuesto anterior, el actor se presenta en la etapa correspondiente a reproducir y ratificar las pruebas que pudo acompañar a su escrito de demanda, pero *¿qué sucede si no comparece a dicha etapa el demandante?, ¿Atendiendo al Principio de Oralidad se le deberá tener por precluido su derecho para el ofrecimiento de pruebas?, ¿Sería legal ello? ¿De acordarse por la Junta que se le tiene por precluido su derecho para ofrecer pruebas en virtud de que no era el momento procesal oportuno, entonces, cuál es la razón de ser del artículo 872? ¿Si el precepto en mención faculta a las partes al ofrecimiento de pruebas acompañadas a las demanda, entonces cuál sería el momento propicio para realizar las objeciones correspondientes?*

El profesor Víctor Castillón²⁷ advierte que, “con anterioridad a las Reformas Procesales de 1980, si bien el reclamante podía, por no existir prohibición, presentar sus pruebas acompañadas a la demanda, ello no era muy común, ya que de acuerdo con el anterior artículo 759, *existía una audiencia especial para dicho ofrecimiento*, y al actor no le convenía dar a conocer materia tan importante porque ello colocaría al patrón en posición ventajosa al poder conocer las probanzas del trabajador. Hoy día podríamos pensar que dicha situación subsiste, sin embargo, no olvidemos que estamos en presencia, ya de una sola audiencia, y por tanto *si el trabajador no ofrece sus pruebas en el escrito de demanda, se verá obligado, como no se encontraba antes, a acudir a la primera audiencia, ya que ésta es de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, de lo contrario se quedaría sin poder ofrecer pruebas*”.

Es importante que no perdamos de vista lo anterior, ya que si bien es cierto que de conformidad con el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, será en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas donde se deberán presentar las pruebas correspondientes, *también es válido que las mismas se acompañan al escrito de demanda, y por tanto al haber sido ratificada y reproducida en todas y cada una de sus partes dicha demanda, en la etapa correspondiente, las pruebas deberían tenerse por ofrecidas*, sin embargo en la práctica haciendo nugatorios los derechos de los trabajadores se han aplicado los siguientes criterios tan arbitrarios:

Al respecto, veamos el criterio sustentado por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito mediante la Tesis No. I.6º.T.11L, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, correspondiente al 11 de julio de 1995, página 263. Amparo Directo 4676/95. Guillermo Barbosa Aguirre y Otros. 26 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa, y el cual resulta arbitrario al determinar el momento en que deben de ofrecerse las pruebas.

PRUEBAS. DEBEN SER OFRECIDAS POR LAS PARTES EN LA ETAPA DE DESAHOGO Y ADMISION, DE LA AUDIENCIA DE LEY. *Si las partes no asisten personalmente, o por conducto de su apoderado a la audiencia de*

²⁷ Cfr. CASTILLON y LUNA, Víctor M. “Reforma Procesal del Trabajo”. Revista de la Facultad de Derecho de México, tomo XXXI, número 119. Mayo-Agosto, 1981. p. 458.

ofrecimiento y desahogo de pruebas, la Junta no comete violación procesal contra la parte que no concurra, al no tener por ofrecidas sus pruebas, aunque haya hecho su ofrecimiento por escrito, ya que tal proceder resulta acorde con los artículos 713 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "En las audiencias que se celebren se requerirá de las presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley" y el diverso 778 de la misma Ley que establece: "Las pruebas deberán de ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos". La interpretación armónica de los preceptos transcritos, denota la intención del legislador para que las partes comparezcan personalmente o a través de su representante a la audiencia de ley, y por ende, ofrezcan sus pruebas, también personalmente, en la misma audiencia, o en su caso, reproduzcan o ratifiquen el contenido de su escrito.

Partiendo de que el proceso es "predominantemente oral", tal y como lo estipula el artículo 685 de nuestra Ley Federal del Trabajo, se ha establecido que es "necesario la comparecencia personal" de las partes o sus apoderados.

En algunos casos, como el que nos ocupa, se ha seguido la práctica de ofrecer las pruebas mediante escritos presentados ante la Junta sin una comparecencia posterior que los "valide", por lo que se ha establecido jurisprudencia destacando la oralidad predominante del proceso y la ineficacia de una promoción escrita que pretenda sustituir lo que tiene que ser, necesariamente, confirmado por una ratificación expresa en audiencia, en este sentido se ha pronunciado el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, mediante Jurisprudencia publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, No. 78, correspondiente a Junio de 1994, p. 53. Criterio con el que desde luego no coincidimos, por las razones que precisaremos.

ORALIDAD, PRINCIPIO DE. *El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que lo reviste de naturaleza especial; requiere de la comparecencia de las partes por sí mismas o por conducto de sus representantes, a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si uno de los contendientes no asiste personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas o desahogarlas, la Junta no comete violación alguna en contra de dicha parte, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello es sólo válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o ratifique, en su caso, oralmente en la audiencia respectiva.*

La Tesis y Jurisprudencia en mención, desde nuestro punto de vista, parecen alejarse del espíritu de la Ley, pues de conformidad con el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, la primera audiencia en el proceso se encuentra integrada en tres etapas sucesivas; en la etapa inicial es necesaria la comparecencia personal de las partes, más de allí no se infiere que deba privarse a las mismas del derecho de ofrecer pruebas en su escrito de demanda, tanto más que la Ley faculta en este sentido al actor, de conformidad con el artículo 872 de dicho ordenamiento, porque

de admitir esta conclusión se llegaría al extremo de convertir el proceso laboral en un ritualismo que va en contra de las modernas doctrinas del Derecho Procesal, el cual, conforme a los Principios que lo caracterizan, en especial el de Inmediatez, las facultades del juzgador se deben de ampliar en la investigación de la verdad para que sus fallos correspondan al anhelo de la justicia real y efectiva, desligándose de todos aquéllos formulismos que llevan a emitir resoluciones injustas, máxime tratándose de los trabajadores, quienes en la mayoría de los casos se encuentran en gran desventaja frente al patrón, y aún más si por una pésima interpretación que de la Ley hagan las autoridades encargadas de dirimir la controversia se les hace mugatorios sus derechos, lo cual ya lo manifestábamos cuando hicimos referencia a los Principios Rectores de la Prueba.²⁸

Por tanto la situación que se establece en el artículo 778 de nuestra Ley Federal del Trabajo en el sentido de que: “Las pruebas deberán de ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer contra los testigos”, es muy relativa, pues una vez acompañadas las pruebas a la demanda, desde nuestro punto de vista no debería ser necesario proceder a su ratificación, pues atendiendo al Principio de Celeridad, Economía Procesal, Sencillez, bastaría con ofrecerlas en la misma demanda, y sólo en el caso de que se considere pertinente adicionar otro tipo de probanzas entonces ello se podría realizar en la etapa de cuenta. Atento a lo anterior sería posible pensar que el proceso laboral contempla dos momentos procesales para ofrecer pruebas, tal y como se desprende de la lectura de los artículos 872 y 880 de la Ley de la Materia.

Con relación a lo anterior es conveniente precisar que, a manera de ejemplo, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se contempla no como posibilidad, sino como un imperativo, el que tanto la parte actora como la demandada deberán acompañar desde su escrito inicial de demanda y contestación las pruebas que estimen convenientes, para que una vez que se ventile concretamente la etapa de pruebas en la audiencia de ley, sólo se proceda a la admisión y desahogo de las mismas por parte de la autoridad, sin que medie ratificación alguna. Lo anterior se debe a que en el Derecho Burocrático y en el Civil, no rige el Principio de Oralidad, y por ende no es posible hablar de la violación de dicho Principio que muchos juristas y concretamente la Suprema Corte confirman tratándose de la Ley Federal del Trabajo; no obstante ello, de acuerdo con el proceso que se ventila ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos señalados, se observa realmente el principio de celeridad, de concentración, economía procesal, inmediatez, los cuales van encaminados a la aplicación de la justicia social de manera pronta y expedita.²⁹

En el mismo sentido, se pronuncia el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en su recientes reformas, al prever en su artículo 95:

²⁸ Vid. supra. Capítulo IV. Ver Principios Rectores de la Prueba Principio de Preclusión.

²⁹ Cfr. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículos 129, 130, 131, 132, y 133.

Que a toda demanda o contestación deberá acompañarse necesariamente los documentos en que el actor funde su acción y en que el demandado funde sus excepciones y defensas. Si no los tuvieren a su disposición acreditarán haber solicitado su expedición.^(*)

*Y aunque en el ámbito civil predomina el derecho escrito, no podemos dejar de reconocer que esta es una muy importante reforma, ya que ahora se obliga a las partes a exhibir desde la demanda en el caso del actor y desde la contestación en el caso del demandado, todos los documentos que obren en su poder y que tengan relación con la *litis* planteada, y de no proceder en esos términos no se les admitirán como pruebas de su parte con excepción de los documentos que sean supervenientes; buscándose con ello la *celeridad en el proceso*, (tratando en lo posible evitar que los procesos lleguen a tener una duración de varios años) *lo que bien podría adecuarse* en todas las Leyes del Procedimiento, y concretamente en la Ley Federal del Trabajo, de tal forma que en ésta *se procure una armonía con los Principios Rectores* ya analizados.*

Sirve de fundamento jurídico a nuestros anteriores comentarios la siguiente Ejecutoria, emitida por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, y la cual resolvió el Amparo Directo 232/85(442/86), Marina Milán Luiz, mediante sesión privada de 29 de septiembre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretaria: Rosa Ma. López Rodríguez, publicada en el Informe de 1986, pág. 305. bajo el rubro de:

PRUEBAS QUE SE ACOMPAÑAN AL ESCRITO DE DEMANDA. *Resulta violatorio de garantías el acuerdo por medio del cual la Junta tiene por perdido el derecho del actor para ofrecer pruebas, sin tomar en consideración las ofrecidas junto con su escrito inicial de demanda; ya que según lo dispuesto por el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, éste lo faculta para acompañar a dicho escrito las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.*

En la parte medular de dicha resolución se establece que: *“... en este orden de ideas debieron haberse valorado en su justo medio las documentales que ofrecí en mi escrito inicial de demanda, sin que hubiera existido objeción alguna tanto por mi contraria como por la responsable, tomando en consideración que nuestro más alto Tribunal ha sentado criterio de que es lícito acompañarlas a la demanda o contestación:”*...Es cierto que la prueba puede desecharse si es presentada u ofrecida una vez que ha terminado la fase procesal en la que corresponde su ofrecimiento; pero si la Ley Laboral permite que se ofrezca durante la audiencia de ofrecimiento, por igual razón *no debe existir inconveniente para que se acepte la prueba documental presentada con antelación, ya que ningún dispositivo de la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe, ni establece como sanción el desechamiento de la prueba que se acompaña a los escritos de demanda o contestación;* al contrario, una vez concluida la fase de ofrecimiento de pruebas y dictado el auto de admisión de las mismas, no deben de admitirse más, a menos que se

^(*)Reformas al Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 24 de mayo de 1996.

refieran a los hechos supervenientes o tachas de testigos recibidos en términos del artículo 760, fracción X, de la Ley en consulta'. Amparo directo 3754/74. Petróleos Mexicanos. 23 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Boletín S.J.F., Séptima Época, Vol. 73, Quinta Parte, p. 40 (Cuarta Sala). *Por otra parte es conveniente señalar que la quejosa ofreció oportunamente sus pruebas, es decir, antes que se declarará cerrada la instrucción y no obstante lo anterior la responsable concluye, por audiencia de fecha 23 de agosto de 1984". "... Y en virtud de no haber comparecido la parte actora al desahogo de la presente audiencia encontrándose debidamente notificada como consta en el acta de fecha 7 de agosto en curso, se le tiene por perdido su derecho a ofrecer pruebas... sin tomar en consideración las ofrecidas en mi escrito inicial de demanda...". " En mérito de lo anterior se colige que el laudo emitido por la responsable con fecha 27 de febrero de 1985, viola ostensiblemente las formalidades esenciales del procedimiento con violación a lo previsto en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por tanto es procedente que se me conceda el amparo y la protección de la Justicia Federal a fin de que se reponga el procedimiento y por lo menos se me tengan por admitidas las pruebas ofrecidas en mi escrito inicial de demanda, mismas que en su oportunidad deberán de valorarse en su justo medio... "*

Este criterio sustentado por Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito nos parece muy acertado, pues el hecho de que el actor deje de comparecer a la Etapa consignada en el artículo 880 de la Ley de la Materia, no implica que haya precluido su derecho para ofrecer pruebas, si se acompañaron las mismas desde el escrito de la demanda, pues un acuerdo en ese sentido, que de hecho los hay, sería violatorio de garantías, tal y como se desprende de la Ejecutoria en mención. Así, de esta resolución podemos advertir la importancia que representa el ofrecimiento de pruebas, pero particularmente cuando se trata de aquellas que se acompañan al escrito de demanda.

Confirma lo anterior, el siguiente criterio sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, al resolver el Amparo Directo 270/85.- María del Carmen Contreras Vázquez, mediante sesión privada del 10 de septiembre de 1985 por unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo.- Secretario: Agustín Romero Montalvo; Ejecutoria publicada en el Informe de 1985, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, página 225, bajo el rubro de:

PRUEBAS, ES ILEGAL EL APERCIBIMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA TENER POR PRECLUIDO EL DERECHO A OFRECERLAS. *Si el trabajador ofrece pruebas en su escrito de demanda el apercibimiento que efectúan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de tener por precluido su derecho a ofrecer pruebas si no comparecen a la etapa correspondiente, carece de fundamento legal, pues en la legislación laboral, ni en el artículo 873 que prevé la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, ni el 880 que regula el procedimiento a seguir en dicha audiencia, establecen sanción alguna para el trabajador que no concurre a la misma, razón por la cual, las aludidas Juntas,*

dado el carácter proteccionista de esa legislación deben de observar las disposiciones establecidas en los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, esto es por no existir dispositivo legal aplicable al acaso, tomar en consideración disposiciones que regulen casos semejantes, como lo es el artículo 879 de la citada Ley, o sea, tener por reproducido el escrito inicial de la demanda en el cual se ofrecen las pruebas, acordar la admisión de las mismas y continuar el procedimiento en términos del propio artículo 880 y demás aplicables.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deben de olvidar la aplicación del Principio *In dubio pro operario* contemplado en el artículo 18 de la Ley Laboral; de ahí que el Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, haya pronunciado Ejecutoria (la cual resolvió el Amparo Directo 473/96. Vicente Trujillo Zepeda. 14 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez) publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, correspondiente al mes de abril de 1996, página 439, bajo el rubro de: **“PRINCIPIO ‘IN DUBIO PRO OPERARIO’, INTERPRETACION FAVORABLE AL TRABAJADOR. CONTENIDO EN LOS ARTICULOS 6º Y 18º DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE REFIERE A LA LEY LABORAL Y NO A LA VALORACION DE LAS PRUEBAS”**, y la cual en su parte medular refiere que: *“El artículo 18 de la ley laboral en mención, contiene el reconocido principio de ‘In dubio pro operario’ al establecer que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º, y en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador lo que no implica, claro está, que también esto opere en la valoración de las pruebas...”*

Situación de las Objeciones. En cuanto a las objeciones, coincidimos con la idea que plantea al respecto el profesor Néstor de Buen³⁰, al manejar la alternativa de que el demandado deberá tener cuidado de hacer las objeciones pertinentes si no lo hizo antes, en una especie de derecho de ofrecer en vía de regreso, lo que no está previsto en la Ley, pero que tampoco sería contrario a la idea de que en la etapa de demanda y excepciones haya que hacer referencia “a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda” tal y como se expresa en el artículo 878 fracción IV. **Entre ellos pueden y deben estar los relacionados con las pruebas.**

Bajo el contexto anterior, los Principios Rectores del Proceso y de la Prueba no deben interpretarse aisladamente pues hemos visto que si atendemos únicamente al Principio de Oralidad, aludido en la Jurisprudencia de cuenta, podemos caer en la aplicación de formalismos que darían pauta a incurrir en arbitrariedades, como la analizada en nuestro caso concreto, **asimismo conviene perder de vista la pretensión de sencillez del proceso laboral a que se refiere la parte final del primer párrafo del artículo 685 de la Ley de la Materia, que en rigor, obligaría a dejar a un lado las fórmulas sacramentales y a perseguir sólo las verdaderas intenciones.**³¹

³⁰ Cfr. DE BUEN, Néstor, *op. cit.* p. 406.

³¹ Cfr. *Ibidem.* p. 405.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo disciplina de reciente formación autónoma, como rama del Derecho Social, se integra por una serie de normas, principios e instituciones encaminados a la supervivencia digna de las clases económicamente débiles en su coexistencia obligada en sociedad, asimismo, tendientes a la reivindicación y tutela de sus derechos, regulando las relaciones entre los trabajadores y patrones; por lo que es un derecho inconcluso que debe adaptarse a los cambios, reconocimientos y conquistas sociales que se vayan logrando, teniendo presente al trabajador, como persona humana, a su libertad y a su dignidad.

SEGUNDA - Así, en nuestra Legislación Laboral, a raíz de la Reforma Procesal de 1980, la Primera Audiencia del Proceso Ordinario está dividida en tres etapas sucesivas, que de conformidad con el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo son: la Conciliación, Demanda y Excepciones, y el Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; mientras que la Segunda Audiencia comprende el Desahogo de Pruebas, tal y como lo estipula el artículo 884 de la Ley de la Materia.

TERCERA.- Cada una de las Etapas en que se divide el Proceso Ordinario Laboral, resulta ser fundamental para poder alcanzar la solución de cualquier conflicto de trabajo que surja, no obstante ello, la Etapa que se refiere al Ofrecimiento de Pruebas, juega un papel fundamental, ya que a través de este acto procesal el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su acción o su situación, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones y defensas, pues no basta que las pruebas existan, sino que es necesario, además que las partes y el Tribunal puedan disponer de ellas; es decir, presentarlas en el proceso para que sirvan de base a la sentencia o laudo, así como a la fundamentación y motivación del mismo.

CUARTA - Pese a que existe una gran diversidad de acepciones en torno a la Prueba, en términos generales podemos decir que ésta es la parte integrante de un sistema general de reconstrucción de hechos, actos o cosas encaminados a producir convicción en el juzgador, es la demostración de la verdad de un hecho, lo cual es importante tomar en consideración para no confundirnos con la Acción de Probar y los Medios de Prueba.

QUINTA.- El Derecho Procesal del Trabajo, como un conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades laborales, es una disciplina revestida por connotaciones especiales y principios que deben de acatarse, no aisladamente, sino como si formaran parte de un todo, tal es el caso de la sencillez, la celeridad, la oralidad, economía procesal, concentración, inmediatez, por lo que además, no se deben de exigir formas determinadas en las comparencias, promociones, diligencias y alegatos.

SEXTA - Nuestra Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y la cual abrogó la anterior Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, contiene artículos realmente explícitos y objetivos, en los cuales se ponen de manifiesto los principios que deben caracterizar esta rama del derecho, sin embargo existen otros que no lo son tanto, tal es el caso del artículo 872 que en su parte conducente faculta al actor para acompañar aquellas pruebas en que funde sus pretensiones al escrito inicial de demanda.

SÉPTIMA.- Al contemplar la Ley Laboral la posibilidad de acompañar las pruebas al escrito inicial de demanda, en términos del artículo 872, y en el supuesto de que la parte interesada no se hubiese presentado a ratificar y reproducir su escrito probatorio al tener verificativo la etapa correspondiente, las mismas deberían tenerse por ofrecidas, pues no olvidemos que desde la demanda se acompañaron, y máxime aun cuando ésta se tuvo por ratificada y reproducida en todas y cada una de sus partes

OCTAVA.- Sin embargo, en la práctica, al ventilarse la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las Juntas aducen que, atendiendo al Principio de Oralidad que impera en el proceso, el escrito en el que se expresan las mismas, debe ser ratificado y reproducido ante dicha autoridad, en el momento procesal oportuno, es decir, en la Etapa de referencia, de conformidad con el artículo 880 de la Ley de Materia.

NOVENA.- El Principio de Oralidad, que debe caracterizar a nuestro Derecho Procesal del Trabajo, no debe ser acatado en forma estricta, pues no olvidemos que, cada uno de los Principios que lo caracterizan deben ser observados como un todo, es decir, al mismo tiempo que se busca la oralidad, se debe procurar que en éste exista también inmediatez, sencillez, celeridad, concentración y economía procesal, pues estamos en presencia de una rama jurídica que tutela y protege intereses de gran importancia, tal es el caso del salario y la producción.

DÉCIMA.- Por tanto, si el trabajador ofrece pruebas en su escrito de demanda, el apercibimiento que efectúan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de tener por precluido su derecho a ofrecer pruebas si no comparece a la etapa correspondiente, carece de fundamento legal, pues en la Legislación Laboral, ni en el artículo 873, que prevé la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y ni en el 880, que regula el procedimiento a seguir en esta última Etapa de dicha Audiencia, se establece sanción alguna para el trabajador que no concurra a dicha Etapa, una vez que ha ofrecido las pruebas en la demanda, de conformidad con el artículo 872 del Ordenamiento Laboral, razón por la cual, las aludidas Juntas, dado el carácter proteccionista de esa legislación deben observar las disposiciones establecidas en los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, por no existir dispositivo legal aplicable al caso, tomar en consideración disposiciones que regulen casos semejantes, como lo es el artículo 879 de la Ley en mención, es decir, tener por reproducido el escrito inicial de la demanda

en el cual se ofrecen esas pruebas, acordar la admisión de las mismas y continuar el proceso en los términos del propio artículo 880 y demás aplicables.

DÉCIMA PRIMERA.- En el supuesto anterior, la parte demandada, podrá realizar las objeciones correspondientes en una especie de derecho de ofrecer en vía de regreso, lo que no está previsto por la Ley pero tampoco será contrario a la idea de que en la etapa de demanda y excepciones haya que hacer referencia "a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda".

DÉCIMA SEGUNDA.- En este orden de ideas, resulta violatorio de garantías individuales el acuerdo por medio del cual la Junta Laboral, tiene por perdido el derecho del actor para ofrecer pruebas, sin tomar en consideración las ofrecidas en su escrito inicial de demanda; ya que de acuerdo con el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, éste lo faculta para acompañar a dicho escrito las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

PROPUESTA

Al advertir la controversia que se presenta al tratar de determinar los alcances y consecuencias jurídicas que suscita la interpretación del artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, y la Etapa de Ofrecimiento de Pruebas que se regula en el artículo 880 de la Ley en mención con relación a la ratificación de dichas probanzas, tal y como se exige mediante Jurisprudencia emitida por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, es posible hacer las siguientes consideraciones.

Comparando la regulación que al respecto establece el Código Federal de Procedimientos Civiles, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal (éste último a raíz de la Reforma Procesal del 24 de mayo de 1994), y la vigente Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, hemos advertido que estamos en presencia de ordenamientos en los que pese a que predomina el derecho escrito, tienen inmerso un gran avance con relación al Ofrecimiento de Pruebas, coadyuvando a la celeridad del proceso, lo cual es indispensable en nuestra Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos, sustantivos y adjetivos es menester actualizarlos y adaptarlos a las nuevas condiciones de vida que imperan en el país.

Por tanto al artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, de donde se desprende el epígrafe de la presente Tesis, resulta importante darle mayor objetividad y precisión, para dilucidar las dudas que ha generado en la práctica su interpretación y de esta forma se trate de evitar en lo posible la emisión de proveídos, por parte de las Juntas Laborales, contrarios a la celeridad, economía, concentración y sencillez que debe revestir el proceso.

Bajo esta tesitura, y sin pasar por alto la naturaleza tan especial que caracteriza al Derecho del Trabajo, proponemos que el artículo 872 sea modificado en los siguientes términos

“ .El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, *pudiendo acompañar las pruebas que constituyan la base de su acción*”.

Contemplándose la posibilidad de acompañar las pruebas al escrito de demanda, y ¿por qué no a la contestación también?, sería conveniente precisar en dicho precepto cuáles son los medios de prueba que se encontrarían en dicha hipótesis, o bien especificar si sólo operaría para el caso de las documentales.

En el supuesto de que el artículo 872 de la Ley de la Materia sólo se refiriera a la Prueba Documental, y atendiendo a los Principios Rectores del Proceso, en especial al de Inmediatez, las documentales que se acompañen a la demanda y en su caso a la contestación *no habría necesidad de ratificarlas y reproducirlas* ante la Junta Laboral, en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, pues pese a que

no se atiende estrictamente al Principio de Oralidad, que debe de imperar en el proceso, se lograría la celeridad y seguridad jurídica que tanto se busca, ya que además, no olvidemos que a través del escrito en mención se está exteriorizando la voluntad de las partes, y máxime, cuando el escrito de demanda y contestación se ratifica en todas y cada una de sus partes, quedando comprendidos, por tanto, en este acto procesal, los documentos que se acompañaron a dichos libelos.

Esperamos que con las consideraciones presentadas hasta aquí, el precepto en mención, cobre razón de ser, reiterando que, sin desconocer la naturaleza singular del Derecho Laboral, sustantivo y procesal, al igual que como en otras ramas del derecho, en donde operan dichas propuestas, permita la agilización del proceso, propugnando siempre por la seguridad jurídica que persigue cada una de las partes.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, Autocomposición y Autodefensa, Ed Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2ª ed., México, D.F., 1970
2. ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Análisis de la Legislación Laboral Mexicana, Tesis Maestría. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, D.F., 1996.
3. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral, Ed. Limusa, México, D.F., 1990
4. BECERRA BAUTISTA, José. Introducción al Estudio del Derecho Procesal Civil, Ed. Cárdenas, 3ª ed., México, D.F., 1977. P. 50.
5. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México, Ed. Porrúa, México, D.F., 1979
6. BENTHAM, Jeremías. Tratado de las Pruebas Judiciales, Trad. Manuel Ossorio Flonit, Ed. EJEA, Buenos Aires, Argentina, 1977.
7. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas, 2ª ed., México, D.F., 1976.
 - ❖ Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, 3ª ed. México, D.F., 1997.
8. BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, 5ª ed., México, D.F., 1996.
9. BRAVO GONZÁLEZ, Agustín y Sara Bialostosky. Compendio de Derecho Romano, Ed. Pax, México, D.F., 1971.
10. BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho de los Seguros Sociales, Ed. Harla, México, D.F., 1990
11. CARNELUTTI, Francisco. La Prueba Civil, Trad. Alcalá -Zamora y Castillo Niceto Ed Arayú, Buenos Aires, Argentina, 1955.

- 12 CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales, Ed. Porrúa, 5ª ed., México, D.F., 1996.
- 13 CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, Ed. Fuentes, México, D.F., 1973.
- 14 COUTURE, J. Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Ed. Depalma, 3ª ed., Buenos Aires, Argentina, 1983.
- 15 CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, 13ª ed., México, D.F., 1993.
- 16 CHAVEZ CALDERÓN, Pedro. La República (Apuntes Didácticos), Ed. Fernández, México, D.F., 1991.
- 17 DAVALOS, José Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, 7ª ed., México, D.F., 1997.
18. DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 5ª ed., México, D.F., 1997.
19. DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social del Presente, Ed. Porrúa, México, D.F., 1977.
- 20 DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal, Ediciones Botas, México, D.F., 1952.
- 21 DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, México, D.F., 1979.
- 22 DEVIS ECHANDIA, Hernando. Diversas Teorías sobre el Fin de la Prueba Judicial, (Breve Ontología Procesal, Ignacio Medina Lima), Ed., UNAM, México, D.F., 1973.
23. DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Tratado sobre las Pruebas Penales, Ed. Porrúa, México, D.F., 1982.
 - ❖ La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo I. Ed. Porrúa, México, D.F., 1990
 - ❖ La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo II. Ed. Porrúa, México, D.F., 1990.
24. ENGELS, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre, Ed. Quinto Sol, México, D.F., 1992.

25. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, 47ª ed., México, D.F., 1995.
26. GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil, Ed. Harla, 5ª ed., México, D.F., 1995
 - ❖ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Ed. Harla, 8ª ed., México, D.F., 1992.
27. GRIMALD, John V y Rollin H., Simonds. Seguridad Industrial, su Administración, Ed. Representaciones y Servicios de Ingeniería, México, D.F., 1978.
28. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 18ª ed., México, D F., 1994.
29. MATEOS ALARCÓN, Manuel. Las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal, Ed. Cardenas, México, D.F., 1995.
30. MICHELI, Gian Antonio. La Carga de la Prueba, Trad. Santiago Sentis Melendo. Ed. Ejea, Buenos Aires, Argentina, 1970.
31. MIRANDA BASURTO, Angel. La Evolución de México, Ed. Herrero, México, D F., 1971
32. MORINEAU IDUARTE, Marta y Román, Iglesias González. Derecho Romano, Ed. Harla, 3ª ed, México, D.F., 1997.
33. MUÑOZ SABATE, Luis. Técnica Probatoria, (Estudios Sobre las Dificultades de la Prueba en el Proceso), Ed. Praxis, Barcelona, 1967.
34. OLIVERA RODRÍGUEZ, Carmen. Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, D.F., 1985.
35. OVALLE, FAVELA, Derecho Procesal Civil, Ed. Harla, 7ª ed., México, D.F., 1997.
36. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, México, D.F., 1961.
 - ❖ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, 21ª ed., México, D.F., 1994.

37. PETT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano, Ed. Nacional, México, D.F., 1952
- 38 PONCE, Anibal Educación y Lucha de Clases, Ed. Quinto Sol, México, D.F., 1990.
- 39 PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Cajica, Puebla, Puebla, 1956
- 40 RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, Ed. Pac, 8ªed., México, D.F., 1997.
- 41 ROCHA BANDALA, Juan Francisco y Franco G.S., José Fernando. La Competencia en Materia Laboral, Ed. Cárdenas, México, D.F., 1975.
- 42 ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Editor Francisco Ross Gamez, México, D.F. 1978.
43. SENTIS MILENDO, Santiago. Introducción al Derecho Probatorio, (Estudios en Memoria de Carlos Viada), Ed. Prensa Castellana, Madrid, 1965.
- 44 TORRES JARA, Ma. Teresa. Comentarios sobre las Reformas a la Ley Federal del Trabajo “*Revista Mexicana del Trabajo*”, Tomo III, N°. 3, 8ª Epoca, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Julio -Septiembre, 1980.
45. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, D.F., 1965.
 - ❖ Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Ed. Porrúa, 2ª ed., México, 1979.
 - ❖ Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 6ª ed., México, 1980.
 - ❖ Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa 6ª ed., México, D.F., 1982.

HEMEROGRAFIA

46. CASTILLON Y LUNA, Víctor M. "Reforma Procesal del Trabajo". Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo XXXI, número 119. Mayo-Agosto, 1981. p. 458 a 460.
47. FLORES GARCÍA, Fernando. "El Principio de Oralidad en el Proceso." Revista de la Facultad de Derecho (UNAM). Tomo XXXVIII, número 157-159. Enero - Junio, 1988, 396 pp.
48. OVALLE FAVELA; José "El Objeto de la Prueba en el Proceso Civil" Revista Jurídica Veracruzana. Tomo XXVII, número 6, Abril-Junio 1976, p. 11.
49. "La Conciliación y el Arbitraje en los Conflictos de Trabajo". Organización Internacional del Trabajo (Estudios y Documentos). Serie "A", Ginebra, 1983.
50. Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo. Gaceta. Número Especial. Febrero de 1980
51. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de diciembre de 1968, p. 29.

DICCIONARIOS

52. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario Jurídico Mexicano. Ed. Porrúa, México, D.F., 1995
53. Diccionario Larousse Consultor. Tomo I (Conjugación, Sinónimos y Antónimos). Ed. Larousse, México, D.F.1994.
54. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXI, Ed. Driskill, Buenos Aires, Argentina. 1977.
55. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Ed Porrúa, UNAM, 6ª ed., 1993.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa, 113ª ed. México, 1997.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ed. Porrúa, 73ª ed., México, 1994.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia por Climent Beltrán, Juan B., Ed. Esfinge, 11ª ed., Naucalpan, México, 1996.

Ley Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios y Jurisprudencia por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ed. Porrúa, 34ª ed., México, 1995.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Ed. Pac, México, 1997.