

70.
Ley



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

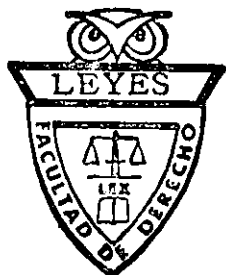
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO
ORDINARIO LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE FERNANDO CAMPOS ORTIZ



ASESOR: LIC. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA.

1999.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A mis padres, Esperanza Ortíz Avila y José Campos Anzo, por todo lo que han hecho y dejado de hacer por mí.
Muchas Gracias.**

A mis hermanas, Xochitl, Paty, Vero y Diana, por su inmenso cariño, apoyo, comprensión y, por sobre todas las cosas, su inagotable paciencia.

A mis sobrinos, Alonso y Avril, quienes me han enseñado a descubrir parte de mí.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por brindarme la oportunidad de continuar con mis estudios.

A la Facultad de Derecho, un eterno agradecimiento por permitirme ser parte de ella.

Al licenciado Gerardo Valente Pérez L. mi maestro y Asesor; quien me dio su apoyo, consejo, enseñanza y todas las facilidades para llegar a la culminación de este trabajo. Con mi más profundo y eterno agradecimiento.

**A mis maestros, quienes iluminaron
mi vida con sus enseñanzas.**

**A mis amigos, con quienes he compartido experiencias tan
trascendentales en mi vida y que me han llevado hasta este
momento, que es el primer paso hacia el resto de mi
existencia.**

**Al los Licenciados,
Roberto L. Mantilla Caballero,
Francisco Walls, Carlos García Sagredo,
Raúl F. Esquivel Pasos, Alejandro F. Galindo
y Guillermo Balcón, por transmitirme sus experiencias en el
foro
y que por sus enseñanzas y consejos, han contribuido en mi
formación personal.**

**A Claudia, Paco, Carmen, Ruth,
Ericka, Raúl y Yola, quienes vivieron
y contribuyeron conmigo este proceso y por
recordarme que un amigo es lo mejor que uno
puede tener y de las mejores cosas que uno puede ser.**

INDICE.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

C A P I T U L O I. MARCO CONCEPTUAL

1.1. Relaciones de Trabajo.....	1
1.2. Patrón.....	7
1.3. Trabajador.....	11
1.4. Conflictos Laborales.....	15
1.4.1. Conflictos Individuales.....	21
1.4.2. Conflictos Colectivos.....	25
1.5. Extinción de las Relaciones de Trabajo.....	28
1.5.1. Terminación.....	29
1.5.2. Despido.....	31
1.5.3. Retiro.....	35

C A P I T U L O II. PROCESO HISTÓRICO DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

2.1. Visión Retrospectiva de la Carga de la Prueba y su inclusión en la Legislación Mexicana.....	39
2.2. Principios Sociales de la Constitución de 1917.....	44
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	52
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	56
2.5. Reformas Procesales de 1980.....	61
2.5.1. La Obligación Patronal de Conservar Documentos.....	67
2.5.2. Exposición de Motivos de las Reformas Procesales de 1980..	70
2.6. Jurisprudencias Previas a la Reforma de 1980.....	72

C A P Í T U L O III. MARCO LEGAL DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

3.1.	Principios Procesales.....	77
3.2.	La Presentación de la Demanda.....	93
3.3.	Notificación y Emplazamiento.....	97
3.4.	La Primera Audiencia.....	104
	3.4.1. Conciliación.....	105
	3.4.2. Demanda y Excepciones.....	109
	3.4.3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	116
3.5.	Concepto de Prueba Laboral.....	120
3.6.	Objeto de la Prueba.....	122
3.7.	Medios de Prueba.....	127
3.8.	La Carga de la Prueba.....	132
	3.8.1. Concepto.....	134
	3.8.2. La Carga de la Prueba en el Derecho Laboral.....	137
	3.8.3. Inversión de la Carga de la Prueba.....	141
3.9.	La Segunda Audiencia.....	145
	3.9.1 Desahogo de Pruebas.....	148
	3.9.2 Alegatos.....	156
3.10.	El Laudo.....	157

C A P Í T U L O IV. LA IMPLICACIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 784 DE LA LEY.

4.1.	La Carga Genérica Contenida en el Artículo 784 de la Ley.....	166
4.2.	Las Cargas Específicas Contenidas en el Artículo 784 de la Ley....	178
4.3.	La Carga de la Prueba en el Despido.....	190
	4.3.1. La Carga de Probar la Causa del Despido.....	193
	4.3.2. La Carga de Probar el Aviso de Despido.....	199

CONCLUSIONES.....	206
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.....	211
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Su origen, esencia y fines, hacen del Derecho del Trabajo una ciencia particularmente interesante, que nos invita a reflexionar sobre la trascendencia económica, social y jurídica de sus instituciones; especialmente aquellas que han incorporado aspectos innovadores, - y *por tanto polémicos* - a nuestro ordenamiento legal; tal es el caso de "**La Carga de la Prueba en el Procedimiento Ordinario Laboral**", que con motivo de las reformas procesales de 1980, adquirió un matiz diferente.

Uno de los principios rectores del derecho del trabajo, lo constituye la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, mediante el trato desigual a los que son desiguales; esto es, entre el patrón quien posee los medios de producción y el trabajador que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, de ahí que se califique al mismo, como un derecho de clase, por el gran contenido proteccionista de sus normas.

Consideramos que este proteccionismo, en determinadas figuras jurídicas, se ha dado un exceso; tal vez - *en perjuicio del propio trabajador* -, como sería el caso de "**La Carga de la Prueba del Despido**".

En atención a ello, a través de este trabajo trataremos de exponer no sólo cómo se da ese exceso en el "*ánimus*" protector del legislador, sino también de qué manera afecta al trabajador, y las posibles medidas que pudieran intrumentarse a fin de eliminar tal aspecto.

Para llegar a tal cometido, resulta necesario referirnos a una serie de aspectos sin los cuales no sería posible alcanzar los objetivos fijados; en primera instancia, es preciso determinar que por sí solas, tanto la carga de la prueba, como el despido, constituyen figuras Jurídicas complejas, en atención a una serie de elementos necesarios para su configuración; acentuándose tal complejidad, al pretender estudiar su funcionamiento de manera conjunta, por lo que resulta

necesario en forma *"a priori"* establecer un marco referencial, con aquellos conceptos que sin duda, guardan estrecho vínculo con tales instituciones.

Al incorporar un marco conceptual que nos permita dar un sentido a aquellos términos jurídicos vinculados con la *"Carga de la Prueba del Despido"*, además, nos brinda la pauta para vislumbrar a través de un estudio retrospectivo, los vestigios primigenios u originales de las diversas figuras que pudiéramos calificar como cargas probatorias, su proceso evolutivo, e incluso detectar en que momento se adoptó en nuestras legislaciones laborales.

Como lo expresamos en un inicio, a raíz de las reformas procesales efectuadas en 1980, *"la carga de la prueba"* y en especial *"la carga de la prueba del despido"*, adquirió un gran contenido innovador, precisamente por la naturaleza del despido adquirida a partir de ese momento, así como la inclusión a nuestra legislación de la imputación de la fatiga probatoria al patrón; - por lo que en este apartado del trabajo -, estimamos indispensable realizar una breve pausa, para mostrar tanto la justificación que al respecto motivó al legislador tal cambio, así como el contraste que en criterios judiciales imperaban hasta entonces.

Posteriormente, y una vez determinada la naturaleza adjetiva de esta carga procesal, complementamos su estudio dentro de un ámbito de funcionamiento, para ello; nos referimos al procedimiento ordinario regulado por la Ley Federal del Trabajo, comprendiendo de manera general: sus características, el inicio, las etapas que comprenden sus dos audiencias, hasta llegar a su resolución o laudo; procurando hacer mayor énfasis en lo concerniente a la *"carga de la prueba"*; incluyendo para tal efecto, su concepto, su naturaleza jurídica dentro del derecho del trabajo y su modalidad de inversión.

Finalmente, concentramos nuestra atención a la implicación jurídica de la *"imputación legal al patrón de la carga probatoria de la causa del despido, así como del aviso al trabajador"*, procurando desentrañar el sentido interpretativo de las disposiciones que la regulan, así como aquellas que guardan relación con las mismas.

Con lo anterior, se pretende dar una perspectiva de lo que representa para el patrón y en su caso para el trabajador, la carga de la prueba dentro del procedimiento ordinario, y al mismo tiempo brindar nuestra modesta opinión respecto de si esta figura jurídica se ajusta a los principios que rigen los procesos del trabajo, así como a la realidad social.

CAPITULO I.

MARCO CONCEPTUAL

- 1.1. Relaciones de Trabajo
- 1.2. Patrón.
- 1.3. Trabajador
- 1.4. Conflictos Laborales
 - 1.4.1. Conflictos Individuales
 - 1.4.2. Conflictos Colectivos.
- 1.5. Extinción de las Relaciones de Trabajo.
 - 1.5.1. Terminación
 - 1.5.2. Despido
 - 1.5.3. Retiro.

CAPITULO I.

MARCO CONCEPTUAL.

En el desarrollo de esta investigación, analizaremos diversos conceptos que están estrechamente ligados a la ciencia del derecho laboral y por consiguiente al tema central del presente trabajo, por tales circunstancias, en espera de alcanzar dicho propósito y a fin de que el lector encuentre un mayor entendimiento al mismo, se ha diseñado el presente capítulo.

1.1. RELACIONES DE TRABAJO.

En el ámbito legal y doctrinario del derecho del trabajo, existen determinadas figuras jurídicas que han despertado singular interés; tal es el caso de las relaciones de trabajo, consideradas como un elemento fundamental en la ciencia del derecho laboral.

Con la intención de mostrar la importancia del concepto que ahora nos ocupa, y de esbozar un marco introductorio, es preciso apuntar la forma en que han venido evolucionando las teorías al respecto.

En primer término, es necesario mencionar que las cuestiones laborales, incluyendo desde luego las relaciones de trabajo, fueron en un origen, problemas resueltos dentro del marco del derecho civil, observando como consecuencia de ello a la relación de trabajo desde una perspectiva contractual, en la que el consentimiento sin duda era una pieza fundamental.

El arrendamiento, el alquiler e incluso la compra – venta, marcan algunas de las etapas históricas de la relación de trabajo, que dentro de la concepción contractualista se fueron dando.

La corriente contractualista se puede resumir en la afirmación de que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades.

Por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta convienen que se realice la labor material de que se trate, surgiendo así, el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.¹

Con el surgimiento del derecho del trabajo y el reconocimiento de éste, como un derecho de clase y autónomo, surgió una nueva corriente diametralmente opuesta a la que liga la relación de trabajo con un contrato, esta corriente se le ha denominado como "anticontractualista".

Por otro lado, la corriente anticontractualista o de la teoría de la relación de trabajo, afirma que el contrato es un atentando en contra de la naturaleza del trabajo humano, ya que la prestación quedará sujeta a la idea del contrato y por consiguiente la vida de las relaciones de trabajo dependerá de la existencia de un acuerdo previo de voluntades y sin el cual la prestación del trabajo no podría cobrar existencia jurídica.

Es decir, esta corriente superponía frente a cualquier cosa, la actividad del trabajador, afirmando que iniciada ésta se aplicaría automática e imperativamente el derecho objetivo, ya que el trabajo se encuentra en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc. no queda sujeta al libre acuerdo de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador no puede ser objeto de convenio, que la existencia de normas irrenunciables, así como de las de aplicación forzosa hacen decrecer la idea del consentimiento hasta quedar reducido a un elemento secundario.

Expresado lo anterior, cabe destacar que la legislación vigente en su artículo veinte ha incluido, tanto a la corriente contractualista como la anticontractualista, ya que por un lado se establece el concepto de la relación y por el otro el de contrato.

¹ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, decimoctava edición, Porrúa, México, 1994, P. 31.

Lo anterior lo podremos apreciar en el propio artículo, como en la parte conducente de la exposición de motivos que en ese mismo orden a continuación se transcriben:

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

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

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

La exposición de motivos al respecto dice:

“No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.”

Luego entonces, podemos afirmar que para estar en presencia de una relación de esta naturaleza, bastará la simple prestación de un trabajo personal subordinado, sin importar la causa que le dé origen.

Es nuestra opinión, la definición legal antes precisada, responde a las exigencias doctrinales, ya que dejó de lado una controversia que dentro de ese ámbito se había efectuado; aceptando por un lado la relación de trabajo mediante la prestación del servicio personal subordinado y por el otro, se adoptó de la misma forma la idea del contrato.

Sin embargo, el hecho de que nuestra legislación haya optado por la solución más práctica, no necesariamente quiere decir que el problema esté superado; lo anterior se afirma, ya que del análisis del propio artículo veinte de la

ley, se puede apreciar que el interés primordial del legislador, es el de definir a la relación de trabajo, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; dejando en un segundo término el origen o causa del mismo, ya que para evitar caer en el plano de las controversias doctrinales, recurrió a términos lo más generales posibles.

Se hace mención de lo anterior, ya que es importante no apartarse de la causa u origen de las relaciones de trabajo; pues consideramos que es precisamente el acuerdo de voluntades el que da origen a las mismas, toda vez que el consentimiento ya sea en su forma expresa o tácita, es la forma natural en el que se dan las relaciones de trabajo; pues, es difícil pensar en una relación de trabajo en contra de la voluntad de ambas partes.

Por otro lado, la importancia del contrato de trabajo también radica en la certeza jurídica de las partes respecto de las condiciones en que se prestaría el servicio.

Visto lo anterior, resulta prudente analizar por separado tres conceptos fundamentales que constituyen la relación de trabajo.

1. - **La Prestación de un Trabajo**, entendiéndose por trabajo, *toda la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio*; definición que es dada por el artículo octavo de la ley en su párrafo segundo y con el que se pretende extenderse para abarcar todas las formas posibles de trabajo humano subordinado.

2. - Que este trabajo se le retribuya al trabajador mediante **El Pago de un Salario**, mismo que, atendiendo a la definición analizada, aparece como una consecuencia directa del servicio.

3. - Por último, que el trabajo personal que se preste sea **Subordinado**; debiendo entender por subordinación a la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre y cuando sea en relación con el trabajo contratado.

La existencia de la subordinación es de vital importancia, ya que de lo contrario; a pesar de que haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra – prestación por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral.

Por lo que en este punto haremos un estudio más detallado atendiendo a la trascendencia de este concepto. La subordinación sin duda alguna ha sido el resultado de fuertes controversias doctrinales y jurisprudenciales.

El primer antecedente que pudiéramos mencionar de ella, lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que en su artículo diecisiete, definía al contrato de trabajo diciendo que era *“aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida”*.

Es decir la idea del contrato de trabajo y por consiguiente la relación de trabajo descansaba en dos conceptos fundamentales, que a saber son:

a) **Dirección**, que consiste en el vínculo existente entre el patrón y el trabajador respecto de cuestiones técnicas, obligando al trabajador a prestar el servicio siguiendo los lineamientos, instrucciones y ordenes que reciba del patrón; y el de,

b) **Dependencia**, que se hace consistir en la relación económica, creando una dependencia del trabajador hacia el salario que le paga el patrón por sus servicios.

Criterios estos, que repercutieron en perjuicio de la clase trabajadora, ya que se llegó a la máxima de que todos aquellos que tenían alguna otra fuente de ingresos o trabajaban una jornada reducida, se veían excluidos de los beneficios de la legislación laboral; lo que incuestionablemente, para el sector obrero, estos criterios representaron un retroceso en su lucha por la reivindicación de sus derechos.

En 1938, a nivel doctrinario surgió un cambio que vino a revolucionar el criterio primigenio u originario de lo que es la dependencia económica, como elemento esencial para la existencia de una relación de trabajo, ya que se hizo patente que el considerar lo contrario remontaba las relaciones existentes hasta la época feudal, en donde el siervo era un auténtico dependiente económico del señor feudal, violentándose los principios de igualdad.

Después de varios precedentes judiciales, se dejó de establecer como un requisito esencial del contrato de trabajo, la dependencia económica, incorporándose el concepto de subordinación.

Por lo que el criterio para definir la relación de trabajo, se modificó sustancialmente en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como se observa en la exposición de motivos que dio origen a la misma:

“El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.”

Es decir, subordinación es en primer término, una facultad jurídica del patrón consistente en la capacidad de dictar lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y por otro, la obligación igualmente jurídica por parte del trabajador de cumplirlas en el desarrollo de su actividad laboral.

Por último, y antes de dar paso a analizar el siguiente punto, veremos algunos precedentes judiciales en donde resulto de vital importancia y de manera concluyente, proporcionar el concepto de subordinación, por tratarse, como ya se expreso, de un elemento fundamental en las relaciones de trabajo, y que a continuación se transcriben:

SUBORDINACIÓN. CONCEPTO DE.

La subordinación, elemento característico de la relación laboral a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 122/93. Hilario Huerta Berinstáin. 1de abril de 1993.

Unanimidad de Votos. Ponente: José Galván Rojas.

Secretario: Vicente Martínez Sánchez.

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.

Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Véase: Jurisprudencia 1822, páginas 2,938 y 2,939 Apéndice 1917-1988. Apéndice 1985, Quinta Parte, pág. 267.

De acuerdo a lo anterior y al tratar de establecer la diferencia existente entre el concepto manejado en la ley de 1931 y la actual contenida en el artículo veinte, así como los criterios judiciales antes transcritos, se puede afirmar que quedan resumidos a que las relaciones que ahora quedan protegidas para la Ley Federal del Trabajo son las del trabajo subordinado y no propiamente la figura contractual individual laboral.

1.2. PATRÓN.

Si observamos con detenimiento el concepto de relación de trabajo, podremos detectar que existen dos elementos fundamentales; uno de ellos se refiere al elemento objetivo, consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario; y el otro, denominado subjetivo o personal, al referirse al patrón y al trabajador.

En este capítulo analizaremos el concepto de patrón, mismo que ha sido concebido en formas muy diversas y por tanto ha recibido múltiples denominaciones, tales como patrono, empleador, empresario, locatario, acreedor del trabajo, principal, dador de trabajo, dador de empleo, por citar algunos.

Sin embargo, se dice que su origen gramatical deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre; era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras; el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios en relación con los plebeyos, por mencionar algunos ejemplos.

Pero como hemos podido apreciar, con el paso del tiempo fue cambiando y en algunos casos como hemos visto, se han manejado términos o palabras, que demuestran una completa distorsión de la raíz etimológica.

En la actualidad, y con el surgimiento del derecho del trabajo, diversos autores han abordado este punto buscando cumplir las exigencias de su compleja naturaleza:

Néstor de Buen, define al patrón como *"la persona quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante una retribución"*.²

Definición esta, que es muy clara y que sin duda reúne los elementos necesarios que nos ilustran, el concepto en cuestión; por su parte:

Guillermo Cabanellas, lo concibe como *"toda persona tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador"*.

² DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, décima edición, Porrúa, México, 1997, P. 507

*De señor absoluto y dueño sin límite, el patrón ha pasado a ser el director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción en la que están representados otros intereses, por que juntamente con los del trabajador, figuran los del Estado y los del consumidor”.*³

El concepto que Guillermo Cabanellas nos muestra, nos invita a realizar una reflexión, ya que no sólo destaca la gran importancia que reviste el patrón dentro del proceso de producción; si no que también, subraya el avance en la lucha obrera por reivindicar un derecho y desde luego reconocer su lugar en el proceso productivo.

Juan D. Pozzo, dice que *“el empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio, en otros términos, el empleador debe de ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada”.*⁴

Sin embargo, los conceptos que han prevalecido y que tradicionalmente se han venido usando tanto en la doctrina como en la propia legislación, son los de patrón y empresario.

En nuestra legislación vigente, encontramos curiosamente definida la figura de patrón, pero no así la de empresario, respecto de la cual, la doctrina nos dice que debemos de entender que es la persona que por cualquiera de los medios señalados en la ley, se encarga, dirige y es la responsable de la realización de una obra o la prestación de un servicio. Concepto que varía un tanto con la definición legal de patrón.

Lo antes expuesto, en atención a la definición contenida en el artículo diez de la Ley Federal del Trabajo, y que para pronta referencia a continuación se transcribe:

³ Enciclopedia Jurídica Ormeba, Tomo, XXII, Editorial Bibliográfica Ormeba, Buenos Aires, 1982, p. 921.

⁴ DE POZZO, Juan, Manual Teórico Práctico del Trabajo, I Parte General, Segunda edición, Ediar, Buenos Aires, 1967, p. 132.

Artículo 10. Patrón es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

Definición, que nos conduce a hacer diversos apuntes; por un lado viene a convalidar la corriente dialéctica que por denominarla de alguna forma sigue nuestra legislación respecto del surgimiento de la relación de trabajo, en el sentido de que comprobada la prestación de un trabajo personal subordinado se aplica automáticamente la legislación laboral.

Lo anterior en virtud de que en la antigua definición que de patrón daba la ley de 1931, este aspecto no era así, sino que condicionaba la existencia de la relación laboral en virtud de un contrato de trabajo, pues disponía que "patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

De la misma manera, es importante destacar la consideración vertida por el Maestro Borrel Navarro, en cuanto a la trascendencia del criterio la Suprema Corte de Justicia de la figura jurídica del patrón, frente a las reclamaciones obreras, la que establece que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, bastando sólo con que sea identificado.

Así pues, tenemos que de la definición legal analizada podemos tomar los siguientes elementos esenciales: **El patrón puede ser una persona física o moral, y es quien recibe los servicios del trabajador.**

Por lo que toca al primer elemento, resulta que para la legislación laboral, es indistinto que se trate de una sociedad civil o mercantil, toda vez que lo importante es por lo que toca al segundo elemento, es decir, al dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.⁵

⁵ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, quinta edición, Porrúa, México, 1994, P. 98.

1.3. TRABAJADOR.

Es el otro elemento subjetivo que compone la relación de trabajo, el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral. De igual forma este concepto ha recibido diversas denominaciones, tales como: obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otros; sin embargo, el concepto que ha recibido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

La propia Ley, en su artículo 8º, nos señala el concepto, al establecer que:

Artículo 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De la definición legal antes transcrita, se pueden hacer diversas consideraciones de derecho:

En primer término, al referirse a que la persona física es la que presta el servicio, se descarta la posibilidad de que los sindicatos o una asociación pueda ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, y como consecuencia que únicamente la persona física, esto es el ser humano, pueda ser sujeto de una relación de trabajo.

Como persona física, "**trabajador**", debemos entender en cuanto al sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones como derechos, para obtener y desempeñar un trabajo, así como adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con el artículo cuarto Constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, en concordancia con la cual, el Código Civil vigente establece que los cónyuges tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral social o familiar.

Al referirse en la definición a la prestación del servicio en forma personal, indica que sea el propio trabajador el que realice la actividad con motivo de la relación de trabajo o con motivo del contrato, y no por medio de otra, ya que las cualidades, y características del sujeto son lo que determinan la aptitud para realizar el trabajo.

Por otro lado, la definición que se analiza es concordante con la de relación de trabajo, como con la de patrón, en el sentido de que no es requisito de existencia de la relación obrero patronales el contrato de trabajo, idea contraria que pertenecía a la corriente contractualista, ya que en la legislación vigente resulta suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique la misma.

A diferencia de la ley de 1931, y como se expresó con anterioridad, en esta definición se incorpora el concepto de subordinación, dejando al olvido la idea de dirección y dependencia hacia el patrón.

Desde la perspectiva del trabajador, la subordinación nos auxilia para distinguir dos formas de trabajo.

Por un lado, la prestación de los servicios profesionales en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos incluyendo los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables; y por el otro, la relación de trabajo, entendida como el actuar en atención o bajo las normas e instrucciones que operan en la empresa.

RELACION LABORAL. REQUISITOS DE LA SU DIFERENCIA CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

No basta la prestación de un servicio personal y directo de una persona a otra para que se dé la relación laboral, sino que esa prestación debe reunir como requisito principal la subordinación jurídica, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador según la relación convenida, esto es, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esa relación de

subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante, además; el contrato o la relación de trabajo se manifiestan generalmente, a través de otros elementos, como son: la categoría, el salario, el horario, condiciones de descanso del séptimo día, de vacaciones, etc.; elementos que si bien no siempre se dan en su integridad ni necesita acreditar el trabajador tomando en consideración lo que dispone el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, si se dan en el contrato ordinario como requisitos secundarios. Por tanto, no es factible confundir la prestación de un servicio subordinado que da origen a la relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo con el servicio profesional que regulan otras disposiciones legales; en aquel, como ya se dijo el patrón da y el trabajador recibe órdenes precisas relacionadas con el contrato, dispone aquel donde, cuando y como realizar lo que es materia de la relación laboral, órdenes que da el patrón directamente o un superior jerárquico, representante de dicho patrón, y en la prestación de servicios profesionales el prestatario del mismo lo hace generalmente con elementos propios, no recibe órdenes precisas y no existe como consecuencia dirección ni subordinación, por ende no existe el deber de obediencia ya que el servicio se presta en forma independiente, sin sujeción a las condiciones ya anotadas de horario, salario, y otras.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 300/93. Javier Lauro Rodríguez García. 31 de agosto de 1993. Unanimidad de Votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretaria: Gloria Flores Huerta.

Véase: Informe de 1986, Tercera Parte, Página. 285.

De esta forma y a manera de conclusión, diremos que la definición que de trabajador proporciona la ley, se encuentra constituida por tres elementos fundamentales, que a saber son:

1. - La prestación de un servicio;
2. - Que ese servicio sea desarrollado en forma personal, y;
3. - Que el servicio sea desempeñado de manera subordinada.

En relación al punto en comento, otro aspecto que resulta importante señalar, es el relativo a los trabajadores que son considerados por la ley como representantes del patrón; lo que nos lleva a destacar las disposiciones de nuestro ordenamiento laboral, relativas a esta clase de trabajadores, como lo son los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza semejantes funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las

denominaciones o categorías citadas, cuyos actos obligan al patrón en todo lo relacionado con sus trabajadores.⁶

Artículo 11. - Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

El representante patronal al que alude el precepto antes transcrito, no pierde la naturaleza de ser trabajador, ya que no se benefician directamente por los servicios que prestan otros trabajadores y además no pagan de su peculio el salario de aquellos; su función es precisamente la de representar a uno de los sujetos de la relación, que es el patrón.

Esta figura de la representación patronal no es algo nuevo, y podríamos asegurar que la razón de su existencia deriva de una problemática natural que requirió de soluciones netamente prácticas.

Se habla de una problemática natural, toda vez que a medida que transcurre el tiempo, la tecnología es cada vez más compleja, lo que sin duda alguna exigirá dentro del ámbito del derecho laboral, una pronta consideración.

En efecto, se debe reflexionar que el patrón en la era del expansionismo económico, no podrá atender personalmente los conflictos o cualquier tipo de vicisitud, surgida con motivo de la relación de trabajo, en las diversas empresas o sucursales ubicadas en muchas partes, sin el auxilio de los considerados representantes del patrón; lo anterior, en una palabra resultaría "imposible"; por tales circunstancias, la figura jurídica de los representantes del patrón, ha venido a dar solución, a las complicaciones que a través del tiempo se han ido presentando, facilitando el desarrollo del trabajo.

⁶ BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Sista, México, 1996, p. 76.

Por otro lado, y respecto al artículo once anteriormente transcrito, de su lectura se puede concluir que resulta innecesario algún mandato jurídico expreso, ya que los actos realizados por estos representantes, es una causa suficiente y bastante para obligar al patrón en todo lo relacionado con sus trabajadores.

Simplemente basta que el representante del patrón tenga la importancia o calidad que en forma enunciativa hace referencia el artículo once en comento, pues se deja abierta con la frase “*y demás personas...*”, la posibilidad de que cualquier otro pueda ser considerado representante del patrón y por ende quede obligado éste, con los actos ejecutados por aquellos.

Una vez analizado el concepto genérico de trabajador, así como algunas consideraciones legales relativas al trabajo de confianza, en su vertiente de representación patronal, es preciso señalar que existen diversas clases de trabajo y por ello de trabajadores.

En confirmación de lo anteriormente señalado, a guisa de ejemplo citaremos sólo algunos de ellos, como lo es el caso del trabajador de base, planta, temporal, eventual, temporada, a destajo, de confianza, entre otros; y que para su análisis se requerirá un estudio en forma particular, por lo que aquí únicamente nos limitamos a mencionar a algunos de ellos, pues la intención es únicamente la de ilustrar la compleja diversidad que existe en nuestra legislación sobre de este punto, apuntándose que, de cualquier forma, todas estas actividades, deben ser consideradas como trabajo subordinado y que por ese solo hecho se encuentran protegidas por la Ley Federal del Trabajo.

1.4. CONFLICTOS LABORALES.

Al recurrir a la raíz latina, encontraremos que la palabra conflicto, proviene de la voz “*confligere*”, que implica combatir, luchar o pelear; y es utilizada en el derecho del trabajo para referirse a posturas o posiciones encontradas o notoriamente contrapuestas.

El término "**Conflicto**"; de alguna manera nos liga a otros conceptos que dentro de la ciencia del derecho del trabajo en forma indistinta también se utilizan, tales como colisión que es el choque material entre individuos o núcleos, o controversia que es la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas.⁷

Sin embargo, la idea de conflicto encierra cualquier forma de pugna, dificultades, diferencias, choques, litigios, controversias, etc., que pudiese existir entre los trabajadores y patrones.

Ahora bien, y previo a mencionar algunas de las definiciones que han sido dadas por diversos autores tanto nacionales como extranjeros, resulta prudente resaltar la advertencia que hace el Maestro Alberto Trueba Urbina, respecto al riesgo que significan el proporcionar una definición sobre éste punto, pues señala que **"... cualquier definición podría resultar redundante o incompleta, por no poder abarcar concretamente la variedad de causas que pueden originar esos conflictos o diferencias..."**⁸

Aspecto que no ha significado limitación alguna para que se hayan realizado innumerables definiciones, de las cuales a continuación precisaremos algunas.

Para el Doctor Mario de la Cueva, **"los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo"**.

Define a los conflictos de trabajo el Lic. Armando Porrás y López, como **"las controversias jurídico – económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo"**.

⁷ DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1990, p. 75.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral, sexta edición, Porrúa, México, 1982, p.177.

De la misma manera para J. Jesús Castorena dice que *“conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo”*.⁹

Eugenio Pérez Botija, expresa: *“Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados”*.¹⁰

Vista la diversidad de concepciones que respecto a los conflictos se han vertido, diremos que cualquier concepto que sobre este punto pretenda dar, necesariamente en este punto destacaremos los elementos característicos de los mismos:

- a) *“Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.*
- b) *Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.*
- c) *Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.*
- d) *Los conflictos de trabajo son eminentemente humanos y dinámicos, en cambio los conflictos civiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.*
- e) *Los conflictos de trabajo son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los conflictos colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente.*
- f) *Ciertos autores señalan que en los conflictos de trabajo, los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad por la ley y el juez.”*¹¹

⁹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera edición, segunda reimpresión, Trillas. México, 1993, p.28.

¹⁰ PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso del Derecho del Trabajo, s.e., Madrid, 1957, p. 296.

¹¹ TENA SUCK, Rafael y/o, Op.Cit. pp. 29 y 30.

Una vez transcritas algunas de las definiciones como los rasgos característicos de los conflictos, sólo nos resta destacar que éstos, sin duda alguna, revisten cierta complejidad, ya que su variedad atiende a la pluralidad de causas que pueden originarlos, lo que nos conduce a diversos tipos de clasificación, y que a saber son:

Para De la Cueva los conflictos pueden ser:

- a) Entre Trabajadores y Patronos.
- b) Intersindicales.
- c) Entre un sindicato obrero y sus agremiados.
- d) Entre Trabajadores.
- e) Entre Patronos.

Los conflictos entre los patronos y los trabajadores podrán ser, a su vez de acuerdo al mismo autor:

- a) Individuales y Colectivos.
- b) Jurídicos y Económicos.

Estos órdenes, señala el maestro Mario de la Cueva, podrán, a su vez, subdividirse; ya que los conflictos se presentan con diversas modalidades, por lo que De la Cueva propone, en definitiva, la siguiente clasificación:

- a) Individuales de Naturaleza Jurídica.
- b) Colectivos de Naturaleza Jurídica.
- c) Colectivos de Naturaleza Económica.

Finalmente, es preciso hacer la mención de que el propio maestro Mario De la Cueva no considera oportuno incluir en un grupo especial a los individuales de naturaleza económica, pues de una manera categórica afirma que todos y cada uno de los conflictos de trabajo de carácter individual, están revestidos siempre de una naturaleza jurídica.

Otra clasificación que a nivel doctrinario a sido bien aceptada es la que proporciona NESTOR DE BUEN y que en seguida se incorpora:

Para Néstor de Buen:

- a) *Obrero-Patronales.*
 - a.1. Individuales de Carácter Jurídico.
 - a.2. Individuales de Carácter Económico.
 - a.3. Colectivos de Carácter Jurídico.
 - a.4. Colectivos de Carácter Económico.
- b) *Inter-obreros.*
- c) *Intersindicales.*
- d) *Interpatronales.*
- e) *Entre Sindicatos y el Estado.*

Para Trueba Urbina la clasificación es la siguiente:

- a) Entre Obreros y Patronos.
- b) Individuales y Colectivos.
- c) Jurídicos y Económicos.
- d) Interobreros.¹²

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales:

A) Intereses en Pugna.

- a) Conflictos individuales.
- b) Conflictos colectivos.
- c) Conflictos jurídicos.
- d) Conflictos de orden económico.

B) Sujetos.

- a) Entre patronos y trabajadores.
- b) Entre patronos.
- c) Entre trabajadores
- d) Entre sindicatos.
- e) Entre sindicatos y terceras personas.

C) Legal.

- a) Por violación de un derecho.
- b) Por violación de una norma.
- c) Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- d) Por desequilibrio entre los factores de la producción.
- e) Por incumplimiento de lo pactado.

¹² DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. PP. 79,80 y 81.

Para el Dr. Baltasar Cavazos Flores:

- *En Relación con los Intereses en Pugna.*
 - Conflictos individuales.
 - Conflictos colectivos.
 - Conflictos jurídicos.
 - Conflictos económicos.

- *En Relación con los Sujetos que en ellos Intervienen.*
 - Entre patrones y trabajadores.
 - Entre patrones.
 - Entre trabajadores.
 - Entre sindicatos.
 - Entre sindicatos y sus propios miembros.
 - Entre sindicatos y terceras personas.

Todas las clasificaciones de los conflictos laborales antes señaladas, han sido producto de estudios minuciosos del fenómeno conflictual, de ahí que algunas tengan un contenido muy extenso y otras sólo consideren los conflictos que se presentan con mayor frecuencia; no obstante ello, cabe destacar que algunas de las clasificaciones que a nivel doctrinario se han efectuado, han trascendido para ser incorporadas en la propia ley, ya que en la exposición de motivos de la Ley de 1970, lo reconoce al señalar:

“Los conflictos de trabajo, han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios: de acuerdo con el primero, se dividen en individuales y colectivos, según que los intereses en juego, sean de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de la demanda para el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo; bien que se trate de intereses de los grupos de trabajadores, esto es, de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades obreras. La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, uno de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica: los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que atienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones.”¹³

¹³ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989, p.219.

Clasificación ésta, que nos sirve de base para su estudio en los dos siguientes apartados. Así pues, antes de abordar los temas relativos a los conflictos individuales y colectivos, es preciso destacar un aspecto que pudiese generar confusión y que se hace consistir en la diferencia existente entre un conflicto y la solución que al mismo se da, mediante un procedimiento previsto por la ley.

Esto es, la idea de conflicto se refiere simple y sencillamente a una oposición de intereses o pretensiones; constituyen un hecho, que pertenecen al mundo del ser y que es considerado como un fenómeno social.

Por otro lado, encontramos a la exigencia o necesidad de solución jurídica a esos conflictos. Por lo que no debe confundirse a los conflictos, considerados como fenómenos sociales; con las vías para resolverlos mediante la pluralidad de actos procesales regulados por la ley.¹⁴ Precisado lo anterior, es momento de pasar al análisis de los conflictos individuales.

1.4.1. CONFLICTOS INDIVIDUALES.

Los conflictos individuales son aquellos que surgen entre el trabajador y el patrón, a propósito de la relación de trabajo o del contrato de trabajo, aunque sean varios los obreros que demanden al patrón.

Se trata de conflictos que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan. Se insiste en que resulta irrelevante el número de trabajadores que intervengan en el conflicto, ya que aun cuando haya un gran número de ellos, que ejerciten acciones contra el patrón mediante una sola demanda laboral, si esas acciones se pueden individualizar y es factible terminar alguno de los conflictos por desistimiento, por convenio o por allanamiento del patrón sin que por ello dejen de subsistir los conflictos planteados por los demás trabajadores implicados en la demanda, entonces se tratan de conflictos individuales.

¹⁴ DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 76.

Es decir, el elemento que determina su individualización está en atención al interés particular que afecta, tal y como se señala en la siguiente tesis Jurisprudencial que a continuación se transcribe:

“CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS.

La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no corresponde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge de la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.

Estos conflictos a su vez los podemos estudiar desde dos perspectivas diferentes, por un lado jurídica y por el otro económica.

a) Conflictos Individuales de Naturaleza Jurídica.- De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 870 de la Ley de la Materia, son de naturaleza jurídica, todos los conflictos individuales, en virtud de que afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias y es sólo al derecho, y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos.

Al asentar que estos conflictos son de naturaleza jurídica, no faltará quien afirme que todos los conflictos laborales son de esa naturaleza; toda vez que vivimos en un régimen jurídico, en un Estado de derecho, en el que las instituciones se crean y operan dentro de un marco de legalidad, argumento que no es del todo válido en virtud de que esencialmente no se encuentra ligada, ya que una cosa es la calidad o esencia del conflicto o controversia y otra es el órgano que actúe conforme a la ley que lo crea.

Aclarado lo anterior, concluiremos que los conflictos individuales jurídicos son aquellos que surgen con motivo de las diferencias entre patrones y trabajadores, con motivo de la aplicación o interpretación de la ley, o del contrato que rija la relación laboral, son individuales, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual del conflicto.

Otro aspecto que resulta importante comentar es el relativo a la tramitación para resolver sobre los conflictos de ésta naturaleza.

Lo anterior, toda vez de que se trata del incumplimiento o interpretación de la ley, del contrato o relación laboral, observándose para su resolución las normas procesales que pueden denominarse "ordinarias" en contraposición a las normas que rigen los procedimientos especiales.

Por citar algunos ejemplos de estos conflictos, podremos destacar a los despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, incluyendo las violaciones del contrato individual o colectivo de trabajo siempre y cuando afecten en forma individual a los trabajadores.

b) Conflictos Individuales de Naturaleza Económica. - A diferencia de los conflictos colectivos como más adelante veremos, en éstos, podremos afirmar con toda libertad, que la Ley Federal del Trabajo presenta una laguna, dentro del capítulo XVII, relativo al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que pareciera excluye la posibilidad de que los conflictos individuales de carácter económico se tramiten por la vía ordinaria, al disponer:

Art. 870. Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

La laguna a que nos hemos referido con anterioridad ha despertado polémica. Para el Maestro Mario de la Cueva, los conflictos individuales de naturaleza económica, los considera en un grupo especial y afirma que los individuales son siempre de naturaleza jurídica.

Lo que es claro, es que al parecer el criterio de la propia ley desde 1970 y aún más desde las reformas de 1980, es en el mismo sentido, ya que continúa siendo omisa al respecto.

Sin embargo resulta indebido omitir la existencia de los conflictos individuales de carácter económico, ya que un claro ejemplo de ello es la posibilidad que brinda la ley de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador, de lo que se desprende la existencia de éstos, y cuyo objeto es fijar nuevas condiciones de trabajo.

En consecuencia, si partimos de la regla de que los conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo; y que los individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan; es pues un claro ejemplo de ello el relativo a la nivelación de salario, pues se afecta un interés particular y se trata de crear nuevas condiciones de trabajo.¹⁵

En cuanto a la tramitación de estos conflictos cabe señalar que en la vida práctica se siguen por la vía ordinaria, no obstante que el artículo 870 de la ley de la materia sólo se refiere a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, siendo el estatuto laboral completamente omiso al respecto.

Lo anterior nos conduce a pensar que por analogía o por sana lógica, estos conflictos se tramitan por la vía ordinaria, lo cual no deja de ser considerado como un acto arbitrario, pues cualquiera que sea el argumento que justifique que éstos conflictos sean tramitados por la vía ordinaria, al no existir disposición expresa que regule tal aspecto, no deja de ser un acto infundado.

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1994, p. 320.

1.4.2. CONFLICTOS COLECTIVOS.

Son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.

Atendiendo a los sujetos que intervienen en el conflicto y a la naturaleza de su objeto, podemos decir que los conflictos colectivos surgen con motivo de las diferencias existentes entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional.

Sin embargo señala De Buen, que al hablar de colectividad, puede surgir alguna confusión, ya que la colectividad atiende al bien jurídico protegido, con independencia del número que integre esa colectividad, al señalar:

“... que lo colectivo implica un interés de grupo entendido no como una suma de individuos, sino como un valor en sí mismo.”

“Lo característico de lo colectivo es que se trata de un interés que solo puede ser definido por el propio grupo, y no por los individuos que la integran.

Lo colectivo es indivisible de manera que no se podrán ejercer las acciones pertenecientes al grupo, sumando acciones individuales.”¹⁶

Los conflictos colectivos se pueden presentar de dos formas, “*jurídicos*” y “*económicos*”.

a) **Los Conflictos Colectivos Jurídicos.**- de la misma forma que los individuales, se originan con motivo de la violación al contrato colectivo o bien de la ley.

¹⁶ DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op.cit. pp.83 y 84.

Concretamente se refieren a la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de trabajo, es decir se trata de determinar a quien corresponde el derecho.

Por citar un ejemplo de un conflicto de esta naturaleza, señalaremos el caso en el que se solicita la modificación de alguna cláusula del contrato colectivo que según el sindicato en la forma en que la aplica el patrón afecta las condiciones en que se presta el servicio, aunque sea reclamada por algunos cuantos trabajadores, seguirá considerándose colectivo por que el contrato atañe a toda la comunidad obrera; en la inteligencia de que esas acciones no pueden ser ejercitadas por los trabajadores individualmente, sino por el sindicato, que es el órgano representativo del interés profesional de los trabajadores, esto es del interés comunitario de la empresa.

En cuanto al procedimiento aplicable a los conflictos colectivos jurídicos, podemos decir que son las normas procesales instituidas en el capítulo V del título catorce, de la Ley Federal del Trabajo, es decir, las relativas al procedimiento ordinario.

b) Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.- Es la otra modalidad en la que se pueden presentar los conflictos colectivos.

Los conflictos colectivos de esta naturaleza, son manifestaciones de lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes.

El establecimiento de las nuevas condiciones se da mediante la creación, modificación, suspensión del contrato colectivo que afecten intereses de carácter sindical o profesional. En la tramitación de estos conflictos hay un ámbito en la que a la Junta se le confieren facultades para que pueda modificar las condiciones de trabajo, dentro de los límites legales, y debiendo seguir el procedimiento señalado en la Ley Federal del Trabajo.

La vía procesal consiste en el denominado "Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica", cuyo fin se encuentra regulado en el artículo 919 de la ley, consistente en alcanzar el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, bien sea aumentándose o disminuyéndose el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general modificándose las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; siempre y cuando estos cambios no estén por debajo de los derechos mínimos consignados en las leyes.

Sin embargo; dentro del propio capítulo que regula el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, existe un artículo que hace impracticable la tramitación de los mismos, al disponer lo siguiente:

Artículo 902. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la junta.

La crítica que pudiera hacerse al respecto, es en el sentido de que en las disposiciones relativas a la tramitación de los conflictos de esta naturaleza, son aberrantes frente a los dispuesto por el artículo antes transcrito, además de ser un punto en el que la ley se excede en su ánimo proteccionista, dejando a la clase patronal en seria desventaja frente a los trabajadores.

Lo anterior se afirma, pues si partimos del supuesto en el que un patrón, que debido a las condiciones de inestabilidad económica que presenta este país, se ve en la forzosa necesidad de efectuar reajustes en las condiciones de trabajo de sus empleados, que le permitan un desahogo económico para mantener con vida la fuente de empleo, esa oportunidad que en teoría le brinda la ley, se ve frustrada, al suspenderse por el simple hecho de que ha sido emplazado a huelga.

Sobre este punto consideramos muy oportuno referirnos a lo que señala el Dr. Baltasar Cavazos Flores, ya que estimamos contiene una gran verdad:

“... hay que considerar que nuestra legislación laboral contiene dos artículos idénticos: el 448 y el 902, lo cual contra toda técnica jurídica y, en teoría, hace impracticable la tramitación de los conflictos de orden económico pues establece que el simple emplazamiento a huelga suspenderá la tramitación de dichos conflictos...”

“ Por tanto, dichos artículos deben abrogarse de inmediato, por que dejan en estado de indefensión jurídica a los empresarios y sin posibilidad de trámite a los conflictos de orden económico”¹⁷

1.5. EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En páginas anteriores nos abocamos al estudio de diversos conceptos, que sin duda alguna serán de gran utilidad para una mayor comprensión de los subsecuente capítulos, debido a la estrecha relación que guardan con los mismos.

En este apartado pretendemos aportar algunos otros que en la misma forma se encuentran relacionados, como lo es la figura de **La Extinción de Las Relaciones de Trabajo**, así como las posibles maneras en que se puede presentar de acuerdo a la ley.

En el derecho del trabajo las relaciones individuales que dentro de su marco quedan protegidas, no están exentas de extinguirse, por lo que resulta importante conceptualizar las figuras jurídicas que dentro de este rubro ha instrumentado el legislador.

Antes de dar paso al análisis en concreto, resulta prudente resaltar que la utilización del término "**Extinción**", atiende a una significación gramatical, relativa a la cesación o desaparición; término que se ajusta en gran medida a la idea de ruptura de la relación de trabajo, ya que a nivel doctrinario ha existido un verdadero desconcierto terminológico que exprese la disolución o ruptura del vínculo laboral.

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 1997, p. 523.

Muchos autores utilizan en forma indistinta los conceptos de resolución, extinción, separación, cesación, revocación o disolución, por lo que como género que pudiese abarcar todas las especies se ha utilizado el de "*Extinción*".

En nuestra legislación vigente encontramos que la extinción del vínculo laboral se puede observar desde las siguientes perspectivas:

- a) Desde los actos que le dan origen a la extinción de la relación de trabajo que son El Despido, El Retiro y La Terminación y;
- b) Desde el punto de vista de sus consecuencias, produciendo efectos tanto extintivos, como el deber de prestar el trabajo, el derecho a una jornada limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a formar parte de las comisiones mixtas, derecho a participar de la utilidades, derecho a capacitación y adiestramiento, etc., y efectos constitutivos, como derecho a la expedición de la constancia de servicios, derecho a recibir una indemnización, derecho a recibir una prima de antigüedad, derecho a la jubilación, derecho de preferencia para reingresar al trabajo, etc.¹⁸

Así pues y por lo que hace a este capítulo, analizaremos en forma concreta los conceptos que dan origen a la extinción de las relaciones individuales de trabajo.

1.5.1. TERMINACIÓN.

Como quedó expresado con anterioridad, la "Terminación" es una forma de las contenidas en la Ley Federal del Trabajo en las que se puede extinguir la relación laboral.

¹⁸ MUÑOZ ROMAN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983, pp. 315 y 316.

Se habla de terminación, en virtud de que la doctrina y evidentemente la legislación han querido referirse a aquellas relaciones que se extinguen de manera normal y no con motivo de un conflicto, es decir, quedan disuelto el vínculo de trabajo por causas distintas al despido y al retiro, pues es una forma normal de concluir una relación de trabajo y no una forma excepcional como lo es en los casos de rescisión en la que media el incumplimiento de una de las partes de la relación laboral.

Al abordar el tema relacionado a la disolución de las relaciones de trabajo el Maestro Mario de la Cueva, dice que:

“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación.”¹⁹

Son causas de terminación de las relaciones individuales las contenidas en el artículo cincuenta y tres de la Ley Federal del Trabajo, causas, que cabe hacer mención, se encuentran especificadas en forma limitativa, es decir, ni los tribunales ni las partes en el proceso, pueden autorizar una terminación contractual por una causa que no sea de las que a continuación se enlistan:

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;*
- II. La muerte del trabajador;*
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;*
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y*
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.*

En el primer caso, es decir, el relativo al mutuo consentimiento, cabe destacar que en la vida cotidiana se presentan casos en los que el patrón presiona al trabajador para que firme un documento en el que declara dar por terminado la relación de trabajo, incluso, en muchas ocasiones, desde el mismo día en que inicia la relación de trabajo.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décimo cuarta edición, Porrúa, México, 1996, pp.241 y 242.

Tal situación, resulta difícil evitar ya que si se suprimiera la posibilidad de convenir con el patrón la terminación de la relación de trabajo mediante la supresión de esta fracción, se le cuartaría la posibilidad al trabajador de sacar algún provecho de eso.

En el caso de la muerte del trabajador, no existe mayor comentario pues es el caso típico de terminación del contrato, ya que si bien es cierto que uno de los requisitos para ser considerado trabajador es que se preste el servicio de manera *PERSONAL*, también lo es que con motivo de la muerte resulta imposible seguir prestándolo y no cabe la posibilidad de que las plazas sean objeto de sucesión hereditaria.

Por lo que toca a la terminación de la obra, vencimiento del término o inversión de capital, ambos supuestos son acordes con la naturaleza de la relación laboral por tiempo determinado. En el momento en que se termine la obra o llegado el vencimiento del término, da fin la relación laboral sin responsabilidad para el patrón siempre y cuando no subsista la materia del trabajo.

Por último, los casos a que se refiere el artículo 434, es decir, en los casos de cierre de la empresa, y que lo marca como causas de terminación colectiva, tales como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, la incapacidad física o mental del patrón, que conduzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva; la carencia de minerales costeables, el concurso o la quiebra legalmente declarados.

1.5.2. DESPIDO.

Dentro del desarrollo cotidiano de las relaciones de trabajo, seguramente se puede presentar una determinada conducta ya sea en forma de acción o de omisión, en la que el trabajador con motivo de la misma incumpla gravemente a sus obligaciones, haciendo imposible la continuación de la relación de trabajo,

quedando como único recurso legal sancionador por parte del patrón, la rescisión de la relación laboral, es decir, el despido.

Estos dos conceptos que son utilizados en forma indistinta, es decir, el de rescisión y el del despido, son del todo correctos, sin embargo, es menester aclarar que uno de ellos corresponde al género y el otro a la especie.

De esta manera tenemos que el despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, considerada la misma por el maestro Miguel Borrel Navarro, como "***La extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores.***"²⁰

El mismo concepto de rescisión es considerado por el Maestro Mario de la Cueva, como "***la disolución de las relaciones de trabajo, decretadas por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.***"

De esta forma, es como la Ley Federal del Trabajo concede el derecho tanto al trabajador como al patrón, para rescindir el contrato en cualquier tiempo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad, según lo podemos apreciar en los artículos 46 y 47 de la Ley.

No obstante, debe quedar claro que si el Patrón es quien ejerce este derecho como consecuencia del incumplimiento grave del trabajador, su efecto inmediato será el despido.

"Las legislaciones de trabajo, para fijar qué incumplimientos – acciones u omisiones – son causas del derecho del despido, siguen tres sistemas: el primero en el cual se encuentra el Código Italiano, define las causas en términos generales;

²⁰ BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 329.

el segundo, consagrado en la anterior Ley del Contrato de Trabajo Español, ofrece un catálogo cerrado descriptivo de las causas; y el tercero, consignado en nuestra Ley Federal del Trabajo, presenta un catálogo descriptivo de las causas de despido dejándolo abierto para otras causas análogas.²¹

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

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

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

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

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

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

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

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

²¹ MUÑOZ ROMAN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II. Op. cit. p.318.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De estos dos párrafos que fueron motivo de las últimas reformas procesales efectuadas en materia de rescisión, podremos vislumbrar al despido como un acto formal, sujeto a la cumplimentación de una exigencia u obligación legal, consistente

en la notificación por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Según la exposición de motivos, este aviso pretende mantener oportunamente enterado al trabajador de los motivos legales de su despido y pueda preparar la defensa de sus derechos laborales, lo cual lo libera de la inseguridad jurídica que antes tenía, y para determinar así mismo los efectos de la prescripción de las acciones derivadas del despido.

Luego entonces, si el patrón no da el citado aviso, por esa sola razón, por ese olvido u omisión, se considerará al despido como injustificado, no obstante que exista causal legal para despedirlo; por lo que tendrá el patrón que reinstalarlo en su empleo o de pagarle todas las indemnizaciones y prestaciones que señalen su contrato individual de trabajo, el contrato colectivo y la ley.

1.5.3. EL RETIRO.

Aunque en la Constitución de la República en su fracción XXII del apartado "A", es clara al referirse que hablamos de RETIRO, cuando es el trabajador el que rescinde la relación de trabajo, la Ley Federal del Trabajo emplea sólo el término de rescisión y separación. Algunos autores en forma lacónica utilizan sólo el término de rescisión, otros hablan de resolución, dimisión y hasta despido indirecto, lo cual pudiera originarnos alguna confusión.

Sin embargo, no hay motivo para caer en la misma, pues tal y como se ha expresado con anterioridad, todo radica en quien invoque la causal de rescisión, y quien se ubique dentro de alguna causal considerada suficientemente grave para rescindir el vínculo existente entre el patrón y el trabajador.

Es decir, cuando el patrón rescinde por causa imputable al trabajador se da el **Despido** y cuando el trabajador es el que rescinde la relación de trabajo por causa imputable al patrón se produce el **Retiro** del trabajador de sus labores.

De lo que podemos concluir que el "retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral".²²

Al igual que en el caso del despido, en el retiro, se encuentran reguladas en nuestra legislación del trabajo, las conductas, tanto comisivas como omisivas, que son consideradas como causas suficientes para el ejercicio del derecho del retiro.

Tales hipótesis se encuentran dispuestas en un catálogo descriptivo que permite que otras conductas, que por su gravedad análoga a la descrita, puedan invocarse como causales de retiro.

Las causas de retiro se encuentran establecidas en el artículo 51 de la ley y son las siguientes:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

²² DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p.165.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

Una vez conceptualizada la figura jurídica del retiro y hecha la transcripción de la disposición legal referente a las causales de la misma, es preciso destacar determinados aspectos característicos del retiro.

a) *“Se trata de acciones u omisiones que implican un incumplimiento por parte del patrón de una obligación constitutiva de la relación de trabajo.”*

b) *“Conforme a lo descrito por el artículo 51, fracción IX, el incumplimiento por acción u omisión debe de ser grave.” Y;*

c) *“El incumplimiento grave de las obligaciones para que sea constitutivo de una causal del derecho de retiro requiere que el patrón, autor de la acción u omisión, pueda comportarse en el caso concreto, conforme a su deber.”²³*

Es decir, las causales descritas en el artículo 51 de la Ley, llevan consigo un deber, el cual si se incumple por el patrón, es considerado grave, y por tanto el trabajador puede ejercitar la acción de retiro.

De tal manera que el retiro existirá como consecuencia de un grave incumplimiento del patrón, a lo pactado con el trabajador.

Derivándose como consecuencia de ello el nacimiento de las acciones a favor del trabajador para rescindir y exigir la indemnización a que tiene derecho con fundamento en los artículos 52 y 50 de la ley.

²³ MUÑOZ ROMAN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. cit. p.361.

En cuanto al ejercicio de la acción a que nos hemos referido, es necesario apuntar que la misma se encuentra sujeta a un plazo, que transcurrido éste, la misma se encontrará prescrita.

El plazo al que nos referimos con anterioridad es de 30 días contados a partir del día siguiente a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas por la ley; lo anterior en términos del artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo.

Como podemos observar, de los artículos reglamentarios de ésta figura jurídica, no se desprende formalidad alguna para la consecución del mismo; sin embargo resulta prudente que se haga por escrito, para que en un momento dado, el patrón no pueda argumentar en contra del trabajador alguna situación que encuadre como causa de despido.

CAPITULO II.

PROCESO HISTÓRICO DE LA CARGA DE LA PRUEBA .

- 2.1. Visión Retrospectiva de la Carga de la Prueba y su inclusión en la Legislación Mexicana.
- 2.2. Principios Sociales de la Constitución de 1917.
- 2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 2.5. Reformas Procesales de 1980.
 - 2.5.1. La Obligación del Patrón de Conservar Documentos.
 - 2.5.2. Exposición de Motivos de las Reformas Procesales de 1980.
- 2.6. Jurisprudencias Previas a la Reforma de 1980.

CAPITULO II.

PROCESO HISTORICO DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

A través de este capítulo podremos apreciar lo que ha sido la carga de la prueba a lo largo del tiempo y su significación en diversos ordenamientos jurídicos.

De tal suerte, que a través de este análisis retrospectivo podremos apreciar el vestigio más remoto de lo que pudiera señalarse como carga probatoria, su proceso evolutivo, su incorporación en diversos ordenamientos jurídicos; incluyendo desde luego nuestra legislación laboral, el desarrollo que ha tenido en la misma a través de las diversas legislaciones, como también de la interpretación que al respecto han dado nuestros tribunales del trabajo.

2.1. VISIÓN RETROSPECTIVA DE LA CARGA DE LA PRUEBA Y SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.

Como se expresó con anterioridad, al realizar una investigación respecto del origen más remoto, así como de la evolución de la institución jurídica que ahora nos ocupa, se logran detectar aspectos que han resultado piezas fundamentales en la conformación de lo que ahora conocemos como carga probatoria, lo que nos ayuda a conocer o interpretar la razón de ser de esta institución, vigente en la actualidad.

Con el objeto de ubicarnos en ese antecedente primigenio, al que nos hemos referido con antelación; es preciso remontarnos al derecho romano.

Al derecho romano se le atribuyen una serie de principios vinculados con la carga de la prueba, a los cuales han recurrido todas las legislaciones, sin importar la materia ni el procedimiento que regule su distribución. Por tal motivo estos principios, son considerados como lo más cercano a las exigencias de justicia demandadas por cualquier sistema jurídico.

Los principios que a continuación veremos, se ubican en tres períodos distintos del derecho romano, que corresponden a su época más antigua, al período clásico del derecho romano y al postclásico Justineano.

De esta forma, iniciaremos comentando que por lo que respecta al período *más antiguo del Derecho romano* de que se tiene conocimiento, encontramos una máxima, calificada por muchos autores como un principio poco lógico, consistente en que *"la afirmación en juicio por parte del actor, pone sin más al agredido o demandado ante la obligatoriedad de esculpase o demostrar lo contrario a lo argumentado por el actor"*.

En suma, podemos afirmar que esta máxima procesal se asemeja a esos elementales principios contenidos en algunas legislaciones y que al día de hoy conocemos como cargas procesales.

En otro período del derecho romano del que se tiene algún vestigio, respecto a este punto, es el conocido como *clásico*, en donde encontramos un proceso en el que se reconoce al árbitro una función investida de un amplio poder discrecional, que le faculta no sólo a dictar resolución otorgando la valoración que quisiera a cada una de las pruebas presentadas por las partes, con la limitación de tomar en cuenta las calidades sociales y morales de las mismas como elementos de credibilidad; pero bien podía determinar a su juicio quien estaba obligado a probar; haciendo uso únicamente de reglas de experiencia personal que le facilitaban indicar cuál de las dos partes se encontraba en mejor posición para aducir la prueba.

Por último, encontramos una tercera etapa en el proceso histórico romano de lo que es la carga de la prueba, misma que podríamos ubicar dentro del período en el que se suscita el proceso *postclásico justineano* en el que se desarrolla un concepto sobre la carga de la prueba mucho más estudiado, perfeccionado, contribuyendo a solidificar los principios de la anterior etapa; con la modalidad de que ahora junto a la prueba directa se forma la prueba contraria que tiene como finalidad el controvertir los resultados de la primera.

Al controvertirse la valorización de las pruebas de libre a vinculada de manera que determinados medios de prueba fueren considerados mejores que otros; o bien algunos de ellos se les reconoció una eficacia no libremente aplicable por el magistrado, fueron fijados los temas de prueba y se determinó en general, quien debía aducir las pruebas de las afirmaciones hechas en juicio.²⁴

Sin embargo, podemos señalar que los principios transcritos con anterioridad no fueron los únicos; el aspecto evolutivo de la carga de la prueba en el derecho romano, encuentra su máximo esplendor en la época clásica, época en la que se suscitaban diversas reglas, como por ejemplo:

Negativa Non Sunt Probanda.- Traduciéndose bajo el actual principio general de derecho procesal, de que la negativa no requiere prueba, del cual se infiere otro de los más conocidos principios procesales, que se expresa diciendo "***el que afirma debe probar.***"

Con base en los antecedentes anteriores, es que dentro del derecho romano tradicional se consideraba que el actor en un juicio era el que tenía, originalmente la carga de la prueba, pues su calidad procesal se iniciaba con una afirmación de un derecho a su favor (demanda).

Reus In Exeptione Actor Est.- Se puede interpretar como que el demandado se convierte en actor por lo que se refiere a la prueba de la excepción.²⁵

Por otro lado, resulta conveniente apuntar la trascendencia de otra corriente que sin lugar a dudas vino a contribuir en la evolución de la figura jurídica en estudio, que es la surgida en el ***Derecho Germánico***, al grado de influir en la elaboración de codificaciones posteriores: Por principio, en el sistema probatorio primitivo germánico, la prueba corresponde de ordinario al demandado.

²⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, tercera edición. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1983, p. 109.

²⁵ LUCIO PLASCENCIA DIAZ, Jorge. "La Carga de la prueba", Pemex Lex, Revista Jurídica de Petróleos Mexicanos, números, 21-22, México, marzo - Abril de 1990, p. 13.

Algún Tiempo después, al Juez se le atribuía una función más delicada; en efecto, él decidía quien debería aportar la prueba en el caso concreto, basando su determinación en los elementos aducidos por las partes, en su conducta, en la situación de hecho, etcétera; ante lo cual las partes deberían primeramente proporcionar al juez los elementos necesarios para demostrar la veracidad de la propia pretensión y después cumpliendo aquellas actividades que servían para obtener el reconocimiento del derecho alegado.

Analizado lo anterior, cabe hacer una pausa, a fin de resaltar un aspecto que según el Maestro Bermúdez Cisneros, vino a dar origen a una serie de disposiciones que en forma más especializada preveían la cuestión relativa a la carga probatoria, y que fueron adoptadas en diversos ordenamientos existentes en México, tal apunte lo efectúa en los siguientes términos:

Las fuerzas de estas dos corrientes, la romana y la germánica se encontraron en un campo en el que prevalecían en forma fundamental dos interrogantes, que permitirían el surgimiento de las reglas de la carga de la prueba; estas interrogantes se hicieron consistir en establecer qué se debía probar y quién debía probar.

El aspecto resaltado por el autor mencionado con antelación, es producto de estudios efectuados por juristas de Bolonia; quienes allá por la Edad Media pugnaron por una doctrina que se hacía consistir, en que se considerara a la carga de la prueba como un principio, bajo el cual correspondía probar al actor sus pretensiones, pero también al demandado cuando se excepcionaba.

Estos postulados, se convirtieron en rectores del derecho español en el año de 1256 y por mandato de don Alfonso X, el Sabio, se inició con la redacción de las siete partidas, obra jurídica bastante parecida en su contenido a las Pandectas Romanas, que fue concluida en 1263 y en cuyo texto con respecto a la carga de la prueba reaparecen los principios surgidos Bolonia.

Años más tarde en 1807, se fijaba tal principio en el artículo 1315 del Código Civil Español, mejor conocido como Código Napoleónico.

Dicho ordenamiento, con relación al reparto de la carga de la prueba, establecía que el que reclamara el cumplimiento de una obligación debía probarla, y que recíprocamente, el que pretendía liberarse de una obligación debía justificar ya sea el pago, o el hecho que produjo la extinción de aquella.

Este criterio fue acogido en la mayoría de los Códigos Civiles y aún se haya vigente, aunque la jurisprudencia y la doctrina actual lo han adaptado a la realidad del proceso, estableciendo normas de aplicación que tienen una validez específica.

De tal suerte que desde entonces hasta la actualidad, se ha desarrollado una etapa evolutiva de la teoría de la carga de la prueba, que en el presente se puede caracterizar como una regla de juicio para señalar al juez la forma en que debe de decidir una controversia, regla que regula la actividad probatoria de las partes, en cuanto les impone la conveniencia práctica de aportar las pruebas de los hechos en que fundamentan sus pretensiones o excepciones, esto es de defender sus intereses evitando al aducir la prueba, el resultado desfavorable que puede traerles la aplicación de la ley.²⁶

Por otro lado, resulta interesante mencionar las consideraciones que respecto a la inclusión de la distribución de la carga de la prueba en la legislación laboral han vertido Michelli y Rosemberg, quienes pregonaban a principios de siglos 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.

Sin embargo, la práctica y la doctrina posterior nos llevaron a afirmaciones contrarias y a una realidad evidente de la utilización de la teoría de la carga de la prueba en el nuevo proceso laboral.

²⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Op. Cit. P.

Tal es el caso de la incorporación de la misma en nuestra legislación laboral a partir de las reformas procesales efectuadas en el año de 1980, con el propósito proteger a la clase trabajadora. Allí aparece no sólo como una transcripción de la idea fundamental de la carga de la prueba, sino que a ella se adhieren variantes que, bajo el epígrafe de "inversiones", aparece en forma específica en la Ley Federal del Trabajo; situación, que desde una perspectiva evolutiva, analizaremos en forma mas detallada en los capítulos subsecuentes.

2.2. PRINCIPIOS SOCIALES DE LA CONSTITUCION DE 1917.

A manera de introducción al estudio de los principios sociales, que son fuente del derecho del trabajo; resulta importante referirnos a los años previos al movimiento de revolución, en el que sólo existían normas de derecho civil, que regulaban las relaciones de trabajo, mismas que posteriormente fueron consideradas adversas y en cierta manera como el verdugo de cualquier clase de derecho a favor de los trabajadores.

Con el advenimiento de la revolución constitucionalista, surge el derecho del trabajo; considerado como un derecho novedoso, promotor de una nueva ideología, sustentada en valores reivindicados a favor de la clase obrera; lo que se traducía en una justicia diametralmente opuesta a la distribuida por el derecho civil.

Debido a esto, el trabajador sería considerado de distinta manera, su trato sería elevado a la categoría de persona, para vivir como tal en la realidad de la vida social.²⁷

El gran proceso legislativo, tuvo su inicio en el estado Querétaro, encabezada por el primer jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, don Venustiano Carranza, del cuya intención era únicamente efectuar reformas a la constitución de 1857, plasmando los principios sociales de la revolución Constitucionalista, que es continuación de la revolución de 1910 y cuyo

²⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Op. Cit. PP. 45 y 46.

punto de apoyo es el decreto de reformas y adiciones al plan de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914, expedido por el propio primer jefe en el puerto de Veracruz.

Para lo cual, el 14 de septiembre Venustiano Carranza, convocó al pueblo para la elección de representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la constitución., siendo el 1° de diciembre, el día en el que Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando el proyecto de reformas con un discurso inaugural.

Según crónicas de la época, en realidad el proyecto de reformas produjo una profunda decepción en la asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedaba debidamente asegurada, al no aportar casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5°, que establecía que *"El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles"*.²⁸

Ante lo cual, la comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto de artículo quinto de la constitución, incluyó en él, el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.

Fueron catorce los oradores que se inscribieron en contra del anterior dictamen, de los cuales en forma particular son dos las intervenciones que fueron determinantes para el surgimiento del artículo 123.

La intervención del diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, quien habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura, como solución a la difícil condición de los trabajadores; en su discurso está la idea básica del artículo 123; la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo.

²⁸ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México, p. 314.

Siguiendo de alguna manera esos lineamientos Froylan C. Manjarrez, insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones del trabajo, y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo quinto e integrara un título especial.

Tal propuesta fue aceptada, de inmediato se procedió a retirar el dictamen del artículo quinto constitucional preparándose un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo como de otro a favor de los trabajadores.

El proyecto fue terminado el 13 de enero, presentándose para su discusión tanto del artículo quinto como del ciento veintitrés el 23 de enero de 1917.

Después de largas discusiones, se efectuaron votaciones con un saldo a favor de 163 Diputados; surgiendo de esta manera el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores, incorporándose las garantías sociales en la constitución.

Texto original que a continuación transcribimos, con el propósito de que se aprecien los principios que sirvieron de base para el surgimiento del Derecho del Trabajo que ahora nos rige:

Artículo 123. El congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, de una manera general, todo contrato de trabajo.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;*
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;*

- III. *Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años podrá ser objeto de contrato;*
- IV. *Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;*
- V. *Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;*
- VI. *El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;*
- VII. *Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;*
- VIII. *El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;*
- IX. *La fijación del tipo del salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;*
- X. *El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;*
- XI. *Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;*

- XII. *En toda negociación agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrá cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;*
- XIII. *Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;*
- XIV. *Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;*
- XV. *El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;*
- XVI. *Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;*
- XVII. *Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;*
- XVIII. *Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción,*

armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- 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 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 fuere 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 a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de 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;*
- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otro en los casos de concurso o de quiebra;*

- XXIV. *De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;*
- XXV. *El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;*
- XXVI. *Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedarán a cargo del empresario contratante;*
- XXVII. *Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:*
- a) *Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*
 - b) *Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las juntas de Conciliación y Arbitraje.*
 - c) *Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*
 - d) *Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*
 - e) *Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
 - f) *Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
 - g) *Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.*
 - h) *Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.*
- XXVIII. *Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;*

XXIX. Se considerarán de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.²⁹

Vistos los principios contenidos en el texto original del artículo 123 antes transcrito, podremos señalar que el surgimiento del derecho sustantivo así como del derecho adjetivo o procesal del trabajo se dio en forma simultánea.

Fue a partir de la promulgación de la declaración de los derechos sociales de 1917, cuando el derecho del trabajo inició una marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora.

Tal beneficio se ve reflejado en las instituciones de derecho individual y colectivo del trabajo, ya que avanzaron rápidamente con espíritu de protección social.

No obstante lo anterior, existieron principios que pretendieron establecer una tajante distinción entre el derecho común y el derecho laboral, tal es el caso de la diferencia entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, con los Juzgados Civiles o Tribunales del Fuero Común; la idea de juicio del derecho procesal civil con la de conflicto. Aspectos que a la fecha continúan vigentes.

Tales situaciones, fueron sin duda una de las preocupaciones del legislador, inquietud, que se ve reflejada en la exposición de motivos del propio artículo 123, al expresar lo siguiente:

²⁹ *Ibidem*, P.P.319 a 323.

“Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema”.

De tal suerte, que al recapitular los antecedentes a los que nos hemos referido, señalaremos que tanto las normas sustantivas como adjetivas del derecho del trabajo poseen un gran contenido proteccionista de todos los trabajadores, por cuyo motivo ambos derechos tienen un contexto eminentemente social.

Sin embargo, con relación al tema central del presente trabajo; a título personal podríamos señalar que la distribución carga de la prueba dentro del procedimiento laboral, como se encuentra regulada al día de hoy, no se dio en ninguna forma, ya que permaneció la concepción de derecho privado, bajo el principio de la igualdad de las partes ante la ley, toda vez que no se legisló en forma alguna sobre este punto; siendo hasta después, como más adelante podremos apreciarlo.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Previo al surgimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue necesario que se efectuaran ciertos ajustes de orden legislativo, a fin de abrir la brecha que permitiera la llegada de esta ley, situación que combinada con una serie de modificaciones efectuadas al primer proyecto de Código Federal del Trabajo, permitió su nacimiento.

Hechos, que en líneas subsecuentes abordaremos en forma un poco mas detallada, sin olvidar desde luego, lo relativo a la cuestión procesal y en forma particular a la existencia o no dentro de esta ley de normas que regulen lo concerniente a la carga probatoria.

Para obtener tal fin, es necesario que iniciemos comentando una serie de circunstancias que propiciaron la aparición de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Al efecto, señalaremos en primer término, las repercusiones que a nivel social trajo la Declaración de los Derechos Sociales contenidos en la Constitución de 1917; ya que a raíz de esta declaración, se dejó ver una ideología que proponía una mayor participación obrera en la lucha por la reivindicación de los derechos laborales, la cual, vino a fortalecer la conciencia social de la clase trabajadora de México.

Tal cambio, lo podemos ver reflejado fundamentalmente a través de dos vertientes: Por un lado, en la participación directa para la elaboración de una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados; y por el otro, en lo concerniente a las primeras formas de organización, mismas que dieron nacimiento a coaliciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; a través de las que manifestaban su disgusto, exigiendo mejoramientos y presionando a los patrones mediante la realización de huelgas y celebraciones de contratos colectivos.

Resumiendo, diríamos que a consecuencia del surgimiento del artículo 123 de la Constitución, nació una nueva conciencia social en la vida de todos los trabajadores e influyó en la expedición de leyes laborales en los diversos Estados que conforman la República, situación que provocó un cambio radical en el propio país.

Lo anterior, trajo como consecuencia, que el Derecho del Trabajo se convirtiera en un verdadero enjambre de leyes, en las que se daba un tratamiento en muchos casos contrario a los propios trabajadores, situación que a todas luces contravenía el principio de la igualdad de derechos y beneficios.

Lo expuesto, en virtud de que por disposición del artículo 27 constitucional a la nación se le había reivindicado el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales.

Las leyes estatales por el contrario, daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Analizadas todos estos grandes problemas, se optó por darle una gran solución, para lo cual fue necesario que en 1929, se modificara el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, reformas en las que se facultó al Congreso de la Unión:

“Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.”

Y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma.

“La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minera e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.”

De este modo, quedó abierta la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que pusiera fin a todas las complicaciones existentes en ese momento y de las que comentamos algunas con anterioridad.

Para ello y como ya lo hemos señalado, la Ley de 1931, fue producto de un arduo proceso de conformación, para lo cual fue necesario se dieran algunos proyectos previos.

El primero de ellos viene a confirmar la idea de que era eminente legislar sobre un ordenamiento federal laboral, ya que desde el 15 de noviembre de 1928, es decir tiempo antes a las reformas referidas en párrafos previos y relativas al artículo 73 fracción X y párrafo introductorio del 123, de la Constitución, por convocatoria de la Secretaría de Gobernación se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero patronal, a la que le fue presentado, por la propia secretaria, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo.

Considerado después de haber sido publicado por la C.T.M.; como el primer antecedente de la ley de 1931.

Posteriormente, ya para entonces publicada la reforma constitucional; en 1929 el Presidente **Emilio Portes Gil** envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por una comisión integrada por **Enrique Delhumeau**, **Práxedes Balboa** y **Alfredo Iñarritu**; proyecto que fue duramente criticado por la mayoría de las fracciones obreras debido a los errores cometidos en los apartados relativos a los sindicatos y a las huelgas.

Debido a esa antipatía manifiesta en contra del Presidente Portes Gil, de la misma forma encontró una fuerte oposición en el Congreso, debido a que en el proyecto sometido a estudio se encontraron con el principio de sindicalización única y con la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; el que brindaba la posibilidad de que aunque las juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el aludo, de conformidad con la Fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

No fue sino hasta pasados dos años, es decir en 1931, cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que el Lic. **Eduardo Suarez** le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, quedando superada la denominación de Código y el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado por el entonces Presidente **Pascual Ortiz Rubio**, el 18 de agosto de 1931.

Una vez abordado el desarrollo legislativo que dio origen a la Ley de 1931; lo único que nos resta comentar es lo concerniente a la existencia o no de la distribución de las cargas probatorias en las disposiciones adjetivas en esa Ley.

Al respecto, resultaría muy conveniente para conocer a fondo la teoría procesal de la Ley de 1931, la transcripción de sus textos y preceptos supletorios, a efecto de compararlos con la ley vigente; sin embargo, por ser el tema central del presente trabajo, únicamente nos limitaremos a mencionar que en esta ley no existe algún antecedente al que pudiéramos identificar con lo que conocemos como carga de la prueba, tal y como a parece regulado en términos del artículo 784 de la Ley Vigente,.

Así pues, concluiremos señalando que la Ley Federal del Trabajo de 1931, buscó hacer realidad los principios contenidos en la declaración de los derechos Sociales, esto, tanto en lo individual como en lo colectivo; sin embargo, en el ámbito adjetivo aplicó el principio de igualdad de las partes en el proceso, y adoptó los principios que rigen el procedimiento civil y consideró como fuente supletoria a la legislación Civil.

Es decir, en términos generales las disposiciones procesales contenidas en esta Ley, devienen en que el actor deberá acreditar los hechos en que hace consistir sus pretensiones y el demandado los de sus excepciones. No existiendo antecedente alguno que nos permita establecer la existencia de la carga de la prueba como la encontramos contenida en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Las transformaciones sociales y económicas que operaron en nuestro país después de la Ley de 1931, obligaron a formular una nueva Ley que respondiera a esos cambios.

El resultado de ello fue la elaboración y entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que a lo largo de su existencia ha sufrido un sin número de reformas, pero que en la actualidad se encuentra vigente.

Al remontamos a los antecedentes de la ley en estudio, tendremos que referirnos principalmente a dos anteproyectos; uno de 1962 y el otro hacia el año de 1968.

El primero de ellos inició sus trabajos desde el año de 1960, comenzando las labores de investigación y redacción por una Comisión nombrada por el Presidente **Adolfo López Mateos**, en la que intervinieron para la conformación de este anteproyecto, una serie de juristas, especialmente doctos en la materia laboral, como lo fueron el licenciado **Salomón González Blanco**, quien en ese entonces desempeñaba el cargo de Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada **María Cristina Salmorán de Tamayo**, quien era presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado **Ramiro Lozano** presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; y el maestro **Mario de la Cueva**.

Este trabajo fue finalizado dos años más tarde, es decir en 1962, con la conclusión de que este anteproyecto exigía, para su adopción, una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Ya que de lo contrario, no se podría armonizar la legislación con la exigencia de elevar a catorce años de la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería capaz de establecer una eficaz y más justa reglamentación de los salarios mínimos; ni tampoco se podría considerar un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Aunado a esto, existía una errónea interpretación por parte de la Suprema Corte de Justicia, respecto de las fracciones XXI y XXII, relativas a la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo respectivamente.

Esta necesidad de reformar la Constitución a fin de encuadrar principios contenidos en el ante - proyecto, se vio concretado al quedar aprobadas por el poder revisor de la ley suprema en el mes de noviembre de 1962. Quedando por lo que toca al ante proyecto de la ley en el escritorio del Presidente de la República.

Hacia el año de 1968, un segundo ante - proyecto fue el concluido, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el presidente **Gustavo Díaz Ordaz** y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándose el licenciado **Alfonso López Aparicio**.

Al anunciarle al entonces Presidente **Gustavo Díaz Ordaz** la conclusión del anteproyecto, por disposición de este fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones.

Después, el primero de mayo del mismo año, se invitó por acuerdo del Ejecutivo, a los diversos sectores para que nombraran representantes, con el propósito de se reunieran para intercambiar impresiones a fin de obtener una mejor elaboración del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

Emitidas las observaciones por los sectores de trabajadores y el de los empresarios y con las sugerencias que se habían recibido de otros interesados, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, misma en la que se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la comisión redactora, en donde por iniciativa de los diputados y senadores, se introdujeron algunas modificaciones, algunas consideradas convenientes y otras completamente fuera de contexto.

Al cabo de la misma se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.³⁰

Una vez tratado el punto concerniente al proceso que dio nacimiento a la ley en estudio, ahora nos concretaremos a revisar si de las disposiciones adjetivas se logra determinar la aparición de algún indicio que se pueda vincular con el objeto del presente trabajo, para lo cual en la exposición de motivos que en forma muy concreta en sus apartados concerniente al *Derecho Procesal del Trabajo, Normas Procesales Generales, Procedimiento Ante Las Juntas De Conciliación Y Procedimiento Ordinario Ante Las Juntas De Conciliación Y Arbitraje*, nos lo señalan, remitiéndonos a alguno de ellos a fin de que quede mejor ilustrado:

Se modifica sustancialmente la fracción II del artículo 731 con el objeto de mantener el principio de la igualdad de las partes en el proceso. Esta modificación, que no perjudica a los trabajadores, respeta el principio de paridad procesal.

La fracción II, como está en el artículo de la iniciativa, facilita particularmente a los trabajadores la presentación de sus demandas, otorgándoles la posibilidad de escoger entre las diversas Juntas que puedan tener Jurisdicción sobre la relación de trabajo. Pero como en el precepto no se dan las mismas facilidades a los patronos, la modificación tiende a eliminar las diferenciaciones de "trabajador" y "patrón" cuando son actores e igualar la situación, simplemente desde el punto de vista del ejercicio de la acción; elimina esa desigualdad procesal y enmarca el precepto dentro de los principios constitucionales respectivos.

Situación, que nos deja entre ver que continúan operando los principios civilistas, en los que prevalece una igualdad procesal de las partes en el procedimiento.

Sin embargo, se dan algunas disposiciones que pudieran marcar un acercamiento a lo que hoy conocemos como carga de la prueba:

³⁰ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. I. Op. Cit. P.P. 71 a 73.

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el Trabajo y el Capital. Sus características más importantes son las siguientes: ...es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito. se procuró evitar, hasta donde es posible, los formalismos procesales. Una tercera característica consiste en la doble función del proceso, de conciliación y arbitraje. La cuarta ... los representantes del Gobierno, del Trabajo y del Capital, disfrutará de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan, no obstante, substituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad.

El artículo 763 precisa el objeto de la pruebas, que es la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad. El mismo precepto se desentiende de la norma rígida según la cual cada parte debe probar los hechos que alegue en su demanda o contestación e impone la obligación de que se aporten todos los elementos probatorios de que dispongan las partes.

No obstante eso, la conciencia en el ámbito práctico se resumía a la regla general en materia de prueba que es *“quien afirma está obligado a probar”*. Esto es, la carga de probar recae en ambas partes respecto de sus pretensiones y excepciones.

Por lo tanto, y a manera de llegar a una conclusión, que considere los dos últimos capítulos a los que nos hemos referido, señalaremos que tanto en la ley de 1931 como en la de 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, lo que el sector obrero denomina la *“mística clasista”* y social que quisieron imprimirle los Diputados Obreros.

Es decir, el procedimiento obrero tanto en la declaración de derechos sociales de 1917, como en las dos leyes federales de 1931 y 1970, se mantuvo bajo los principios de la igualdad formal de las partes en el proceso, siendo omisos por completo en lo relativo a la carga de la prueba para el patrón.

2.5. REFORMAS PROCESALES DE 1980.

Como hemos podido apreciar a lo largo de estos últimos capítulos, el proceso evolutivo del derecho del trabajo según diversos autores, se ha dado en aras de lograr una mayor protección a la clase trabajadora frente a los detentadores de los medios de producción, en atención a la desigualdad existente entre ambos.

De la misma manera, en el ámbito doctrinal, especialistas de la materia, han vertido sus comentarios respecto a la causa o causas que motivaron las reformas procesales de 1980, consideraciones que nos resultan importantes abordar, ya que desde un plano muy general podremos apreciar las necesidades que dieron origen a las reformas, independientemente de la exposición de motivos, que en páginas siguientes retomaremos.

Para algunos autores, como el Maestro Trueba Urbina, las mismas desigualdades que existían en la vida, también aparecían y en forma más cruel en el proceso.

Afirmando que por tal circunstancia el derecho había entrado en crisis, siendo la más aguda la concerniente al derecho procesal, ya que se veía reflejada en la situación del obrero frente al patrón, cuya desigualdad económica en sus relaciones era evidente y por tanto en el proceso tampoco había igualdad entre el trabajador y el industrial.

Finalmente señala, que para compensar tal aspecto tuvo que reconocerse que una desigualdad sólo se nivela con otra, de modo que los sujetos débiles en el proceso tenían necesariamente que ser tutelados por leyes que los compensaran frente a los fuertes.

Tal reconocimiento de desigualdad, se ha visto traducido en profundos cambios de orden legislativo que han beneficiado al sector obrero; en el que

paulatinamente el principio teórico de igualdad de las partes en el proceso se ha ido substituyendo por nuevas normas de excepción a favor de los trabajadores.³¹

Sin embargo, algunos otros autores, adicionan en su opinión, otros factores acerca de la justificación real de las reformas efectuadas en 1980, asegurando que éstas se debieron a que resultaba absurdo conservar en el proceso laboral las presunciones y las reglas de juicio, que a imagen y semejanza de las normas procesales civiles, aún dominaban en la interpretación de las disposiciones procesales del derecho del trabajo.

Ya que con motivo de esas presunciones y reglas de juicio; en el ámbito del derecho del trabajo se había llegado a una conclusión, que por si misma ya hacia innecesaria todas esas reglas, y que al parecer, vino a convertirse en ley, al considerar que la obligación de conservar documentos comprobatorios de las condiciones de trabajo no podían recaer en el trabajador sino en el patrón.

Como ejemplo de lo anterior podemos señalar que tanto en la ley de 1931 como la de 1970, la falta de contrato escrito no podía privar al trabajador de los derechos consagrados en la ley, lo que en el ámbito procesal haría insostenible mantener la vigencia del principio de que quien afirma debe probar.³²

Factor, que entre otros, poco a poco fue evidenciando que el problema de la carga de la prueba, no podían resolverse en aras del principio de que el ejercicio de la acción corresponde a quien tiene interés en efectuarlo, sino que en el derecho del trabajo independientemente de las afirmaciones o negaciones que hagan las partes en el proceso, debe de probar quien se encuentre en mejor posibilidad de hacerlo.

De tal manera que, la afirmación de que era el actor quien debía de probar, se destruía, por que tal afirmación estaba en función de un interés unilateral,

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. P. 328.

³² DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. P. 426

mientras que el rendir la prueba es en consecuencia un interés bilateral que afecta a las dos partes en conflicto.³³

Así que por una u otra causa, la constante se dejaba ver en la protección del sector obrero frente al empresario; motivo por el cual, tales pensamientos, los hemos incorporado en estas líneas, debido a que fueron los que influyeron en gran medida para que se efectuasen las reformas procesales de 1980, adoptándose por el legislador algunos conceptos que quedaron expresados en la exposición de motivos.

Como podremos ver más adelante, las reformas procesales de 1980 contemplaron muchos cambios, especialmente en lo relativo al aspecto probatorio, e incluso, se introdujeron ciertas innovaciones, que en páginas siguientes comentaremos; ya que en forma previa nos referiremos al proceso legislativo que se dio a fin de que pudieran entrar en vigor tales reformas, para lo cual nos remontaremos a lo siguiente:

El 18 de diciembre de 1979, fue presentado un proyecto de reformas a la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1970; enviada por el entonces titular del Ejecutivo Federal, **José López Portillo**. Tal documento, fue suscrito en compañía de su Secretario del Trabajo, **Pedro Ojeda Paullada** y también el Secretario de Gobernación, **Enrique Olivares Santana**.

Esta iniciativa, proponía importantes reformas en lo concerniente a los títulos catorce, quince y dieciséis y también en lo relativo al procedimiento de huelga y se adicionaba el artículo 47 con dos párrafos finales; en otras palabras, las reformas procesales efectuadas en 1980, se hicieron consistir principalmente, en los siete puntos que a continuación en listamos, por parecernos importante su enunciación:

³³ ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, P. 344.

1. *“Se destacan los efectos del aviso del despido;*
2. *La preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos;*
3. *La concentración del procedimiento;*
4. *La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador;*
5. *La carga de la prueba al patrón;*
6. *Las modificaciones en el procedimiento de huelga; y*
7. *La aparición inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.”³⁴*

Reformas, que sin mayor problema fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Visto lo anterior, en este apartado nos concentraremos en el estudio de la figura de la carga de la prueba, por haberse dado con motivo de estas reformas su regulación en la Ley Federal del Trabajo y por ser el tema central en esta tesis.

En la actualidad la encontramos regulada en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, resumiéndose en tal disposición, la idea de que la carga de la prueba corresponde a la parte que dispone de mejores elementos para conocer la verdad.

Dicha idea se ve regulada bajo el principio de la carga de la prueba al patrón, consiste en eximir al trabajador de aportar medios de prueba, cuando sea posible llegar al conocimiento de los hechos con los elementos que por ley el patrón debe conservar en la empresa.

Incluyéndose para tal efecto, en el mismo artículo 784, catorce fracciones, en los que se regulan los supuestos en los que de haber controversia, necesariamente corresponderá probar al patrón.

Si el empresario no aporta esos elementos de prueba, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.³⁵

³⁴ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. J. Op. Cit. p. 74.

³⁵ DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992, PP. 236 y 237.

A fin de que quede mejor ilustrado, es momento de transcribir el precepto materia de estudio:

Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, 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 que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;*
- II. Antigüedad del trabajador;*
- III. Faltas de asistencia del trabajador;*
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;*
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta Ley;*
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;*
- VII. El contrato de trabajo;*
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;*
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;*
- X. Disfrute y pago de vacaciones;*
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y 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 Vivienda*

A continuación, destacaremos algunos aspectos de este precepto, en un intento por desentrañar el sentido interpretativo del mismo.

De acuerdo al artículo 784, *“La junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador...,”*

En el precepto en cuestión, se establece una atribución discrecional en la que se faculta a la autoridad laboral, para que, relevando al trabajador de la carga de la prueba, esta se le impute, sin promoción alguna por parte del interesado, hacia su contrario.

“...cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos..”

Con respecto a las pruebas la junta queda facultada por el artículo 784, para eximir al trabajador de la carga respectiva, si por otros medios está en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos.

“...y para tal efecto podrá requerir al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa...”

Esto lo podemos asimilar en el sentido de que en un intento por alcanzar el conocimiento de los hechos, la autoridad laboral como si fuese parte dentro del procedimiento se allega de probanzas mediante el requerimiento de las mismas al patrón.

Lo que nos puede conducir a la idea de que deja de ser necesario para el trabajador ocuparse de probar sus afirmaciones, ya que la propia autoridad laboral habrá de cuidar de hacerlo en su lugar.

“...bajo el apercibimiento de que de no hacerlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.”

Sin duda, el incumplimiento al imperativo categórico de las palabras “eximirá de la carga”, “requerirá al patrón” y “obligación legal de conservar”, traerán aparejada una consecuencia jurídica, que en este caso será en perjuicio del patrón, la cual se hace consistir en que todos y cada uno de los hechos que afirma el trabajador se presumirán ciertos. Aún en el caso de que si se hubiese verificado el cumplimiento de la obligación.

“En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:”

En efecto, concluyendo el primer párrafo se indica que “...*en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre...*” y se señalan en catorce fracciones los aspectos sujetos a prueba, aspectos que serán analizados fracción por fracción en el siguiente capítulo.

De esta forma, concluimos los aspectos que tocan a la reforma procesal de 1980, que nos dan como resultado el nacimiento de lo que se conoce como carga de la prueba, aspecto que significó una gran novedad dentro del derecho mexicano del trabajo, pues como se mencionó en el estudio de la ley de 1931 y 1970, tal figura no se encontraba regulada.

Por tal circunstancia, me he permitido transcribir lo que sobre este punto expresa el maestro De Buen, ya que denota en su expresión la notoria novedosidad y el riesgo latente en su aplicación.

“Que yo sepa, los códigos procesales no se habían ocupado, hasta el momento, de la carga de la prueba. Ésta resultaba o de las disposiciones de fondo o bien de las políticas de los tribunales de amparo. Esto es, por lo tanto, una novedad. Inquietante y desconcertante.”³⁶

2.5.1. LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE CONSERVAR DOCUMENTOS.

De la lectura del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, así como de la exposición de motivos que se dio al mismo, producto de la reforma de 1980; podremos advertir que uno de los aspectos sobre los cuales se encuentra apoyada la carga de la prueba para el patrón; es precisamente la obligación que tiene de conservar los documentos que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones como tal.

³⁶ DE BUEN L., Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, segunda edición, Porrúa, México, 1983, PP. 58 a 62 y 98 a 100.

Aclarando que no es esta la única circunstancia por la que fue aprobada esa reforma, tal y como lo hemos visto, sino que pareciera ser la justificación mas evidente que señala el legislador.

De tal suerte que hemos decidido considerar en este capítulo el estudio relativo a la obligación del patrón de conservar documentos, transcribiendo las disposiciones vigentes que así lo ordenan, a fin de ilustrar con mayor precisión dicho aspecto.

Artículo 804. 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 pagos de salarios;*
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;*
- IV. Comprobantes de pagos 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 lo rijan.

Como hemos podido observar, el artículo 804, de la Ley Federal del Trabajo configura una obligación de los patrones de conservar los documentos básicos normativos de las relaciones laborales, de manera que el patrón debe de tener a disposición de la Junta la documentación laboral requerida por la Ley, ya que su incumplimiento conlleva la presunción de ser ciertos los hechos que el actor narra en su demanda, en los términos del artículo 805, que a continuación se transcribe.³⁷

³⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Juan B. Climent Beltrán, décimo cuarta edición, Esfinge, México, 1997.

Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

De la lectura de estas disposiciones, podemos decir que las reformas procesales de 1980, revisten una verdadera innovación respecto de la prueba documental y su estrecha vinculación con la carga de la prueba regulada en el artículo 784 de la legislación vigente, ya que a diferencia de la Ley de 1970, se impone la obligación para el patrón de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos que normalmente contienen condiciones bajo las que se da la relación obrero patronal.

Tornándose sin duda más interesantes dichos preceptos, en razón de las consecuencias de su incumplimiento, toda vez que por disposición expresa de la propia Ley, conlleva la presunción de ser ciertos los hechos que el actor expresa en su demanda en relación con tales documentos. Salvo prueba en contrario.³⁸

Por último, expresaremos, de nueva cuenta, que la obligación por parte del patrón de conservar y exhibir en juicio documentos, nace de los artículos 784 y 804 de la Ley, y como producto de las reformas procesales efectuadas en 1980.

Sin embargo, tales disposiciones han generado en algunos sectores ciertas opiniones que parecieran tener la intención de dejar patente la consecuencia de su inobservancia; tal es el caso de Nestor de Buen, y de la cual en seguida planteamos, por parecernos muy acertada, y por acercarse en gran medida al objetivo central del presente trabajo; en efecto, este autor, al referirse al citado artículo 784, señala que los documentos que este precepto establece los debe de tener el patrón, no tanto por que la ley le obligue, sino por que, de no contar con ellos, perderá irremisiblemente todos los juicios en que se ventilen controversias

³⁸ ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. PP. 404 y 405.

sobre los extremos a que aluden las catorce fracciones del artículo 784 y en relación al 804.³⁹

2.5.2. EXPOSICION DE MOTIVOS DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

Transcribimos algunos fragmentos de la "Exposición de Motivos" de la reforma procesal del Trabajo realizada en lo concerniente al tema de este trabajo, con el objetivo primordial de que se conozcan las razones o las causas que consideró el legislador, para efectuar tales cambios, así como las teorías que le sirvieron de apoyo para formular las normas legales.

Deseando desde luego, el lector pueda apreciar el antes, en el que prevalecían criterios procesales civilistas y el después, con el derecho adjetivo proteccionista del trabajador.

La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los Tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso,...

Sobre este punto, es importante señalar que pareciera contradecirse el legislador respecto a la paridad o igualdad de las partes en el proceso.

Lo anterior, en virtud de que por un lado hace patente la importancia no solo de lo que significa la igualdad de las partes en el proceso, sino manifiesta que las disposiciones propuestas, están revestidas con tal principio.

Por otro lado, en líneas subsecuentes reconoce haber recurrido a efectuar determinados ajustes con el propósito de equilibrar la situación de las partes en el proceso.

³⁹ DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. P. 428.

Es decir, de una desigualdad de origen se pretende llegar a una igualdad, mediante el apoyo de normas que benefician a los trabajadores; lo que nos lleva a pensar que en realidad el legislador de 1980, no pretendió en modo alguno tratar igual a los destinatarios de las nuevas normas procesales, sino precisamente en forma contraria, tal aspecto se desprende de lo siguiente:

CAPÍTULO XII

PRUEBAS EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El capítulo XII se refiere a las pruebas, a su enumeración y a la forma en que deben de ser desahogadas; por razones de método y de correcta presentación en su articulado, se dividió en ocho secciones, lo que contribuye a clasificar y describir claramente los principales medios probatorios que reconoce la Ley, sin que ello signifique que son los únicos que pueden admitirse en los juicios laborales. En general, pueden emplearse todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

El ofrecimiento, la admisión, el desahogo y la valoración de las pruebas, constituye un periodo de especial trascendencia en los procedimientos, ya sean estos administrativos o judiciales. Los hechos que constituyen la base de la acción, así como los que puedan fundar las excepciones, deben ser claramente expuestos y demostrados a los tribunales; es precisamente esta etapa del proceso la que da la oportunidad de hacerlo. En concordancia con esta afirmación, se dispone que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y contestación, que no hayan sido confesados por las partes.

Con las modificaciones propuestas se trata de implementar la facultad que normalmente tienen los jueces de dictar acuerdos para mejor proveer, y además establecer un mecanismo en el que la participación de todos los que intervienen en el proceso conduzca a la formulación de acuerdos, autos incidentales y laudos sólidamente fundados.

De este modo se establece una modalidad más del sistema participativo, en base a la franca colaboración de todos aquellos que intervienen en el juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje todos los elementos que faciliten el desempeño de sus importantes funciones sociales.

Las Juntas apreciarán libremente las pruebas, valorándolas en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos. Al respecto conviene repetir que el sistema de las pruebas tasadas no opera en el Derecho del Trabajo y que los códigos de Procedimientos Civiles se han apartado también de este rígido sistema. Ello no significa que al apreciarse las pruebas no deba razonarse el resultado de la evaluación del órgano jurisdiccional, sino solamente que, al realizar esa operación, no están obligados a ajustarse a moldes preestablecidos.

Se estipula que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vinculados con las relaciones de trabajo de sus colaboradores; que deberá conservarlos durante todo el tiempo que dure la relación laboral de aquellos si se trata del contrato de trabajo y el último año y uno después, si se trata de otros documentos. Estos preceptos constituyen una consecuencia lógica de lo que estipula el artículo 774, comentado anteriormente. La consecuencia procesal del incumplimiento de la obligación a que se refiere este artículo, se traduce en la presunción que admite prueba en contrario, de considerar ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con los documentos que debieran conservarse. De este modo se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo del cumplimiento de sus obligaciones, tanto en los aspectos de contratación, salarios y participación de utilidades, como en lo referente a sus obligaciones con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Como se ha expresado anteriormente, la carga probatoria del patrón deviene de la obligación de conservar documentos que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones laborales, obligaciones que según expresa el legislador atienden a las condiciones de trabajo.

2.6. JURISPRUDENCIAS PREVIAS A LA REFORMA DE MAYO DE 1980.

A continuación encontraremos una serie de resoluciones que nos revelan los criterios bajo los cuales se daba solución a los conflictos laborales antes de las reformas procesales de 1980.

Lo anterior con el propósito de hacer patente el parte aguas que vino a significar las reformas referidas, y en particular al trato que la Ley da a las partes dentro del Procedimiento, en virtud de que en esta época siguen prevaleciendo ciertos principios de orden civil.

Además, podremos ver lo concerniente a la forma en que se distribuía la carga probatoria antes de la reforma de 1980, ya que los criterios bajo los que se resolvía determinado conflicto, cambiaron radicalmente a partir de esta fecha, generando contradicciones en el ámbito probatorio.

ANTIGÜEDAD. CARGA DE LA PRUEBA.

Cuando la parte actora en su demanda indica la antigüedad que considera tenía el trabajador fallecido, y el demandado niega el hecho, corresponde a dicha parte actora la carga de la prueba en atención al principio de que, el que afirma, está obligado a probar.'

Amparo directo 5682/73. Enriqueta García Viuda de Esquivel. 11 de marzo de 1974. 5 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

HORAS EXTRAS.

Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a que hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía, a fin de que, se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precisa esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre, ha de absolverse por falta de base para precisarlas.

(formada en los años de 1956 a 1957, en la Jurisprudencia 116, compilación 1917-1975, p. 121).

De los criterios antes expuestos, podemos comentar que aparece en plenitud el principio de que quien afirma está obligado a probar, situación que nos deja claro que operaban dogmas procesales de Derecho Civil.

CONTRATO DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA DE SU EXISTENCIA O NULIDAD.

Al actor solo le corresponde probar los hechos que aduce como fundamentos de la demanda, y si entre estos invoca la existencia de un contrato escrito entre las partes, la prueba valedera consiste en la exhibición del contrato invocado; si el demandado le niega vigencia a tal contrato, alegando que fue anulado, es a este a quien incumbe la comprobación de esa anulación, y de no hacerlo la Junta ha de tener por vigente el exhibido por el actor.

Amparo directo 1680/63. Manuel Ortíz Martínez. 20 de julio de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

SALARIOS, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE. CARGA DE LA PRUEBA.

Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, por regla general es al trabajador que la demandada a quien corresponde la carga de la prueba de los hechos constitutivos de su acción, si estos se hacen consistir en que dicho patrón dejó de cubrirle los salarios correspondientes a un periodo determinado, al propio trabajador corresponde demostrar que solicitó el pago y que éste le fue negado, si es que la defensa del patrón consistió en que no se le cubrió su remuneración por que no se presentó a cobrarla.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

D.T. 236/60 Jesús Ramiro Delgado. 26 de abril de 1971. Ponente : José Martínez Delgado.

Por lo que hace a las Tesis Jurisprudenciales antes transcritas, apuntaremos que continúa estableciéndose el criterio de que el accionante tiene la carga probatoria de los hechos en que basa su acción y el demandado respecto el de sus excepciones, lo que a todas luces corresponde a un procedimiento influenciado bajo los principios imperantes en el derecho procesal común.

DIAS DE DESCANSO. CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLOS LABORADO.

No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraron, sino que toca a estos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días.

Amparo directo 9178/63. Elías Grimberg Nyers. 15 de febrero de 1965. Cinco votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DE LA ANTIGÜEDAD, PARA EL DERECHO DE GOZAR DE LAS.

La comprobación de la antigüedad de servicios, por ser requisito para demostrar el derecho a vacaciones, ya que este se requiere después de un año de servicios, corresponde al trabajador que reclama la satisfacción de dicho derecho, por ser hecho constitutivo de su acción, y no al patrón que niega la antigüedad sea la afirmada por el trabajador.

Amparo directo 8545/66. José Rosales Gómez y coags. 30 de octubre de 1967. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO CON PERMISO O POR VACACIONES. CARGA DE LA PRUEBA.

Si el trabajador aduce que faltó con permiso o con motivo de vacaciones y que estas le fueron concedidas, queda a cargo del mismo, la prueba de la existencia de estas circunstancias.

Amparo directo 5634/63. Jesús Hurtado Placencia. 8 de abril de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

PARTICIPACION DE UTILIDADES. CARGA DE LA PRUEBA.

Si se demanda el pago de participación de utilidades, al no determinarse cuáles fueron las utilidades de la empresa, mediante el procedimiento que fija la Ley Federal del Trabajo, procede absolver a la empresa del pago correspondiente, siendo de advertirse que no es a cargo de la empresa la prueba de que no obtuvo utilidades, por que independientes de que este es un hecho negativo, el trabajador está en posibilidad de probar si ya se han determinado esas utilidades, mediante el informe respectivo de las autoridades hacendarias correspondientes, que puede ser obtenido a través de la Junta del conocimiento.

Amparo directo 6278/71. María Luisa Vega Infante. 24 de abril de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Con estos criterios, dejamos atrás un episodio que sin duda es el vestigio de lo que fue durante muchos años la impartición de justicia en el derecho del trabajo, un derecho; que operaba bajo una convicción clara de justicia de las normas del derecho común, en el que bajo el principio de igualdad procesal, las partes se sometían ante la jurisdicción de un juez a fin de que este aplicara la ley para solucionar el conflicto.

CAPITULO III.

MARCO LEGAL DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

- 3.1. Principios Procesales.
- 3.2. La Presentación de la Demanda.
- 3.3. Notificación y Emplazamiento.
- 3.4. La Primera Audiencia.
 - 3.4.1. Conciliación.
 - 3.4.2. Demanda y Excepciones.
 - 3.4.3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
- 3.5. Concepto de Prueba Laboral.
- 3.6. Objeto de la Prueba.
- 3.7. Medios de Prueba.
- 3.8. La Carga de la Prueba.
 - 3.8.1. Concepto.
 - 3.8.2. La Carga de La Prueba en el Derecho Laboral.
 - 3.8.3. Inversión de la Carga de la Prueba.
- 3.9. La Segunda Audiencia.
 - 3.9.1. Desahogo de Pruebas.
 - 3.9.2. Alegatos.
- 3.10. El Laudo.

CAPITULO III.

MARCO LEGAL DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

A lo largo del presente trabajo, hemos abordado "*la carga de la prueba*" desde dos perspectivas; en primera instancia analizamos conceptos de diversos tópicos laborales frente a los cuales se encuentra estrechamente vinculada; mas adelante, lo hicimos al considerar su proceso evolutivo en diversos ordenamientos, hasta llegar a su incorporación en nuestra legislación; de ahí, que consideremos importante destinar este apartado para continuar con el estudio de la "carga probatoria"; ahora, mostrándola desde su inclusión en el procedimiento ordinario laboral, su ubicación dentro del mismo, su significación, causas y consecuencias jurídicas que generan su uso u operación.

Para ello, nos referiremos a cada uno de los actos y etapas que constituyen el procedimiento, así como a las características del mismo, los aspectos relacionados con la demanda y el emplazamiento, pasando desde luego por las dos audiencias que lo componen y el aspecto probatorio, hasta concluir con el laudo; ésto, nos permitirá abordar el marco funcional u operativo de la carga de la prueba dentro del procedimiento ordinario.

3.1. PRINCIPIOS PROCESALES.

En capítulos anteriores comentamos que el procedimiento del trabajo sufrió un radical cambio a raíz de las reformas procesales efectuadas en 1980, ese cambio se resume en el hecho de que se dejó atrás el principio de igualdad de las partes ante la ley, imperando la nueva idea de que no solo es igualdad ante la ley, el tratar igual a los iguales, sino también lo es, tratar desigualmente a quienes económica, social y culturalmente son desiguales. Es decir, se busca una igualdad entre los factores de la producción a través de normas desiguales protectoras de la clase en desventaja.

Respecto de este cambio, es necesario subrayar que además de revolucionar las ideas que respecto del procedimiento laboral se tenían, se imprimió un toque significativo a este procedimiento, ya que se incorporaron principios únicos que vinieron a distinguirlo de cualquier otro. Estos principios, son motivo de estudio en páginas subsecuentes, ya que nos resulta imprescindible su comprensión para continuar con el presente trabajo.

Para ese fin, de conformidad con el artículo 685 y 687 de la Ley Federal del Trabajo, los principios que dan forma al procedimiento laboral, son las que a continuación se transcriben, para posteriormente retomarlos uno a uno.

Capítulo I

PRINCIPIOS PROCESALES

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

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

De las disposiciones antes transcritas, se puede resumir que los principios del procedimiento laboral, son las que a continuación se enlistan:

1. Público.
2. Gratuito.
3. Inmediato.
4. Predominantemente Oral.
5. Se inicia a Instancia de Parte.
6. Economía Procesal.

7. Concentración.
8. Sencillez.
9. Suplencia de la deficiencia de la demanda.
10. Informalidad.
11. Carga de la Prueba al Patrón.

1.- **Público.** El procedimiento del trabajo debe ventilarse en audiencia pública, y sólo por excepción a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres (artículos 685 y 720 de la Ley Federal del Trabajo).

El propiciar que con este principio los conflictos laborales se resuelvan mediante procedimientos que pueden ser presenciados por cualquier persona; generan, según el legislador, una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta.

Se afirma que a través de la publicidad se garantizan actuaciones limpias y honestas; ya que la influencia que se ejerce por el público así como por las partes, obligan a las Juntas para que obren con la mayor equidad y legalidad posible.

En suma, se puede concluir, que la premisa radica en el derecho que tienen las partes y el público en general de presenciar todas y cada una de las audiencias o diligencias celebradas con motivo de un procedimiento tendiente a dirimir una controversia; con el propósito de influir en la actuación de las Juntas a fin de que se conduzcan con honestidad y claridad; siempre y cuando no concurren situaciones que por excepción harán que las diligencias y audiencias se celebren a puerta cerrada, situaciones, como lo son la moral, las buenas costumbres y cuando así lo exija el mejor desempeño de los negocios; tal excepción al principio de publicidad lo vemos contenido en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dispone.

Artículo 720. Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sea a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

2. - **Gratuito.** Si recurrimos a su significación gramatical, nos acercaremos un poco más a su valor dentro del derecho procesal del trabajo, pues el hecho de no pagar o no cobrar, supone sin duda que bajo ninguna circunstancia las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional, ya que esta función por ser una actividad propia del Estado, su impartición debe ser por y a costa de éste.

Por lo tanto, en el procedimiento laboral no deben existir tarifas para las partes, ya que el procedimiento judicial es gratuito, lo anterior, además de tener su fundamento en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el propio artículo 17 constitucional lo manda.

Artículo 17. "... nadie puede ser apisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

3.- **Inmediato.** Principio que es conocido también como de intermediación del proceso, la cual nos brinda una idea más clara de lo que significa; la inmediatez radica en el íntimo contacto que con las partes en el procedimiento deben tener las Juntas, a fin de percatarse de la verdad real y no tanto de lo que se encuentra plasmado en el expediente.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en atención a este principio deberán estar en contacto personal con las partes: recibiendo las pruebas, escuchando los alegatos, recibiendo todas las declaraciones y presenciando todos los actos de prueba, así mismo, los miembros de las juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a los comparecientes en las diversas audiencias, revisando las documentales que se encuentren exhibidas y hasta examinando objetos o lugares que les permitan llegar a la verdad histórica de los hechos, para encontrarse en posición de dictar resoluciones justas, fundadas en el principio de verdad sabida.

En resumen, señalaremos que la inmediatez, es un principio del procedimiento laboral que consiste en la proximidad que la Juntas deben tener con las actuaciones procesales, a fin de poder dictar resoluciones con pleno conocimiento de los hechos controvertidos. Es decir, conocer directamente los pormenores del juicio, para resolver conforme a la verdad real y no a la formal (artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo).

Lo anterior, podremos corroborarlo con la exposición de motivos que respecto de la oralidad e inmediatez, efectúa el legislador.

Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados. Su origen en realidad es muy antiguo y solamente la compleja evolución de los procedimientos civiles y mercantiles en los últimos siglos, hizo prevalecer marcadamente la táctica escrita y el relativo distanciamiento entre los juzgadores y las partes. Desde luego que ningún sistema es puramente oral o escrito; pero en cualquier caso es un hecho nacional e internacionalmente admitido, que en el proceso laboral debe predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.

Sin embargo, del sistema mixto se conserva todo aquello conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento y para que, en el caso de impugnación de las resoluciones por la vía de amparo, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permita conocer claramente el desarrollo del proceso.

4. - Predominantemente Oral. Este es uno de los principios fundamentales del procedimiento laboral, prevaleció en los primigenios y rudimentarios procedimientos existentes justo antes del surgimiento del Imperio Romano de Oriente, para después, ya en la época medieval, configurarse de plano el sistema escrito.

La celeridad, la economía y la inmediatez, son principios que guardan estrecha relación con la oralidad, pues dependen en gran medida, de procedimientos en los que predomine esta característica, ya que a través de la

experiencia procesal de muchos años, se ha concluido que mediante este sistema, se elimina la lentitud, la frialdad de los inmensos expedientes, la complejidad y la onerosidad que implica el mismo; lográndose por el contrario una gran facilidad de adaptación a las exigencias de la problemática jurídica de la vida moderna, independientemente de la agilidad y cercanía que demanda el mismo de las autoridades competentes.

Sin embargo, es de señalarse que si bien es cierto que la oralidad o la escritura determinan el tipo de procedimiento, también lo es, que no existe procedimiento exclusivamente oral, –como ya se dijo–, pues de ser así, se estaría en el extremo de exigir al juzgador y a los propios litigantes, conservar en la memoria todas y cada una de las actuaciones realizadas en el procedimiento, lo que resultaría sin duda imposible.

Lo que se busca en el Derecho Procesal del Trabajo, es que la oralidad prevalezca en la secuela procesal, sin excluir en forma tajante el elemento escrito, por ser necesario para documentar el contenido de la demanda, los puntos contradictorios surgidos con motivo de la contestación, los medios de prueba ofrecidos, las alegaciones realizadas por los litigantes, etc., a fin de darle un mayor dinamismo, combinado con un acercamiento de las autoridades al conflicto que se ventila ante estas, para que estén en posibilidad de dictar laudos a verdad sabida y en conciencia.

Para complementar lo antes señalado, a continuación transcribiremos las características que el ilustre procesalista Chiovenda citado por Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil establece:

A) "Predominio a la palabra hablada como medio de expresión, atenuado por el uso de escrito de preparación y documentación.

B) Inmediación de la relación entre el Juez y las personas cuyas declaraciones tiene aquél que recibir y valorar por partes, testigos, peritos, etc.

C) Identidad de las personas físicas que constituyen el Tribunal durante la relación del juicio o lo que es igual que el Juez o los Magistrados que tramitaron el juicio sean los mismos que los Magistrados o Jueces que lo fallan.

D) Concentración de las substancias de la causa en un periodo único que se desenvuelve en una audiencia única o en el menor número posible de audiencias próximas.

E) Que no sea lícito pagnar separadamente las sentencias interlocutorias".⁴⁰

Por lo que hace al fundamento legal de este principio, lo encontramos al igual que los anteriores en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que ha sido transcrito en páginas previas y del que podemos advertir a manera de conclusión que no obstante que muchas promociones se hacen por escrito, las mismas deberán ser ratificadas verbalmente.

5.- Se Inicia a Instancia de Parte. Tradicionalmente se le conoce como "iniciativa o instancia de parte", pero algunos autores lo utilizan como principio dispositivo.

Esta característica del procedimiento radica en el hecho de que la maquinaria jurisdiccional se pondrá en movimiento siempre y cuando se cumpla con la exigencia de que medie solicitud previa de parte interesada.

En otras palabras, no podrá iniciarse de oficio un juicio laboral, esto es que ninguna Junta puede, por sí misma, iniciar un proceso de trabajo, siempre se necesita la reclamación, petición, demanda o en general el impulso procesal de la parte interesada.

En contraposición a este principio, se encuentra el inquisitorial, cuya diferencia específica con el de instancia de parte, radica en que el primero la autoridad jurisdiccional actúa en forma oficiosa y sin que medie impulso procesal alguno, permitiendo por ende que el Juzgador por sí mismo inquiera la verdad de los hechos que se le han planteado; realmente en el derecho del trabajo no existe

⁴⁰ Diccionario de Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Pág.565. Lic. Eduardo Pallares.

este principio, pero algunas figuras jurídicas pudieran asemejarse al mismo, tal es el caso de las diligencias para mejor proveer, según el artículo 886, o cuando la Junta debe de declarar su incompetencia de oficio según el artículo 701;⁴¹ y en el segundo caso, como ya se ha expresado, se requiere de la iniciativa de la parte interesada.

Otro aspecto que vale la pena resaltar, es la máxima surgida desde el derecho romano y que resulta aplicable a esta característica del procedimiento laboral, la cual se hace consistir en que si no hay partes que hagan reclamaciones no hay juez que las dirima, "*nemo iudex sine actore*", "*no hay juez sin partes*".⁴²

Por lo que toca a su fundamento legal, al igual que los otros principios lo encontramos contenido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

6. - Economía Procesal. Por lo que se refiere a este principio, enseguida rescataremos una afirmación que hace Couture y que invoca Miguel Bermúdez Cisneros, en su libro de Derecho Procesal del Trabajo; por considerarla muy ilustrativa respecto a lo que debemos de entender por economía procesal, pues afirma: *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 antemano derrotado.*⁴³

De esta manera, se impone a las Juntas que sus actuaciones deben buscar su realización con mayor prontitud; la morosidad, lesiona fundamentalmente los intereses de las partes en conflicto, por lo que, contra cualquier adversidad, debe prevalecer como imperativo categórico para los tribunales del trabajo, el "tomar las medidas necesarias" para que en el procedimiento se reduzcan o supriman trámites y diligencias.

⁴¹ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, decimoctava edición, Porrúa, México, 1994. P.484.

⁴² TENA SUCK Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera edición, segunda reimpresión, Trillas, México, 1993, p. 21.

⁴³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1989, p. 72.

Por medidas necesarias, se entiende, como la facultad que se otorga a las Juntas para que conforme a lo dispuesto por el artículo 686 de la ley Federal del Trabajo regularicen y ordenen la substanciación del procedimiento, con el fin de lograr la mayor economía, concentración y sencillez del mismo.

Artículo 686. El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente ley.

Las Juntas ordenarán se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que pueda revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente ley.

7. - **Concentración.** Debemos de considerarla como un sinónimo de agrupamiento y de resumen, de acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben de ser breves en su tramitación, lo que es posible mediante este principio.

La concentración, es sello distintivo en los ordenamientos jurídicos adjetivos de corte moderno, principalmente en las legislaciones sociales; en la nuestra no fue la excepción, su inclusión se hizo con el propósito de que los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelvan en una unidad de actos, lo que acelera el procedimiento, al eliminar los trámites que resulten triviales para fijar la litis, de tal modo que la resolución que se dicte al conflicto, revele el resultado de la controversia en el menor tiempo posible.

Para Couture, este es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de la jurisdicción deberán realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sean menester realizar.⁴⁴

⁴⁴ Ibidem, P79.

En contraposición a este principio, encontramos la dispersión, misma que se traduce como el fraccionamiento del proceso en partes múltiples, lo que dificulta que los integrantes del órgano jurisdiccional, memoricen los incidentes y detalles de las diversas diligencias celebradas hasta el momento de la resolución que ponga fin a la controversia, es decir, sin un procedimiento que busque la concentración en sus partes, está condenado a que los juicios se alarguen, en muchos casos indefinidamente, tal y como ocurre en el derecho civil.

La concentración se pone de manifiesto en los artículos 761, 763, 848 y 875 de la Ley Federal del Trabajo. Por ejemplo:

1. - Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos por esta ley (art. 761).

2. - Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y se resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763).

3. - Se concentran en una sola audiencia de tres etapas consecutivas: Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, lo que antes se desarrollaba en tres audiencias independientes y por separado (artículo 875).

4. - Las resoluciones de la Junta no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, solo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros (artículo 848).

Tales ejemplos, se encuentran apoyados por una serie de pensamientos y teorías que inspiraron al legislador para incorporarlos a nuestro ordenamiento legal vigente, de tal suerte que, respecto a los principios de concentración como el de economía procesal, en su exposición de motivos expresaron lo siguiente:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aun cuando no pueden considerarse como equivalentes.

El procedimiento predominantemente escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios. Por esta causa, la iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el mayor número de actos de las diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

8. - Sencillez. A diferencia del proceso civil o mercantil, en donde prevalece un sistema de aplicación de normas rígidas e inflexibles, en el derecho procesal del trabajo, acontece exactamente lo opuesto, en virtud de que se ha buscado incorporar a la sencillez como nota característica del mismo.

Tal principio ha sido adoptado en el procedimiento laboral, en atención a la consideración efectuada por el legislador en el sentido de que una de las partes en el juicio, en la especie, la parte trabajadora, es la débil, frente a los detentadores de los medios de producción; agregando que tal debilidad radica en la carencia de recursos económicos que repercuten en la imposibilidad para conocer a fondo el derecho del trabajo y sus medios de defensa.

Por tal razón, el legislador ha querido hacer del proceso laboral a diferencia del civil o mercantil, un sistema sin rigidez ni solemnidades, por lo que no exige formas determinadas en las comparecencias, promociones, diligencias y alegatos, de ahí su característica de sencillez, que establece el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que como imperativo categórico prescribe: *"En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirán formas determinadas, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios"*.

9. - Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador. En la última parte del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra prevista este principio, que sin duda, es una innovación en el derecho procesal del trabajo,

incorporado a raíz de las reformas procesales efectuadas en el año de 1980 y adoptado del derecho de amparo.

Este principio se hace consistir, en dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, por un lado, el supuesto que la demanda del trabajador *sea incompleta* y por el otro, la hipótesis de que la misma *sea vaga u oscura*; situaciones que a su vez, se traducen en un imperativo para la Junta de auxiliar legalmente al trabajador, en estas cuatro situaciones:

- a) *“Completar las prestaciones omitidas con base en las acciones y en los hechos planteados en el escrito de demanda (artículo 685, segundo párrafo);*
- b) *Señalar al trabajador los errores y contradicciones que tenga su demanda, para que los subsane en un plazo de tres días (artículo 873, segundo párrafo);*
- c) *Brindar al trabajador la oportunidad de que, en caso de no haber corregido su demanda, lo haga en la etapa de demanda y excepciones (artículo 878, fracción II) y*
- d) *Cuando habiendo transcurrido tres meses sin que el trabajador hubiera hecho la promoción necesaria a que estuviera obligado para que continúe el procedimiento, la Junta deberá hacerlo del conocimiento del trabajador para que presente la promoción respectiva, haciéndole ver el peligro de que se extinga su acción por caducidad (artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo)”.*⁴⁵

En suma, el principio en comento se ve traducido en el hecho de que suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda, siempre y cuando se haga respecto de una imperfección u omisión de algo, remediando o subsanando tal imperfección o completando y colmando la falta o carencia, no pudiendo alterar en ninguna forma los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Con relación a la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, también podemos apuntar que el sector patronal, con plena justificación, se manifestó inconforme con su incorporación al ordenamiento laboral, ya que con la

⁴⁵ DAVALOS, José, *Tópicos Laborales*, Op. Cit. PP. 225 y 226.

misma se rompe a todas luces con el principio de paridad procesal, apartándose de la posibilidad de que las partes en el procedimiento tengan la misma opción de ejercitar algún beneficio consagrado en la ley.

Sin embargo, la exposición de motivos que da el legislador sobre este punto, es en sentido contrario, tal y como lo podremos apreciar enseguida:

Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley. En las disposiciones relativas se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario: los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio.

“... en la iniciativa se conserva el sistema adoptado en el Derecho del Trabajo Mexicano el que se fortalece y refuerza, a través de un sistema probatorio que facilita a las Juntas la libre apreciación de las pruebas ofrecidas y examinadas durante el juicio, ya que estas se han rendido en la forma mas completa posible, con base en un articulado que evita las lagunas, ante las cuales con frecuencia los tribunales se veían obligados a no tomar en cuenta en los laudos hechos que podrían influir considerablemente en su contenido.

La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

Subsanar las deficiencias de la demanda, con las modalidades que establece la iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social.

10. - Informalidad. En las comparecencias, escritos o alegatos es suficiente que el trabajador señale los puntos petitorios y los relacione con los hechos de la demanda, para que la Junta ponga a funcionar el procedimiento jurisdiccional, es decir, no se exige forma determinada. (Artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo).

En concordancia con lo anterior, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho, que con tal de que se precisen los hechos, las partes no tienen la obligación de señalar los artículos de la ley que los funden.

Lo que confirma que el propósito es romper el formalismo en el proceso laboral; mediante la eliminación de la exigencia de dar el fundamento legal de las peticiones, bastando se precisen las mismas.

En la exposición de motivos, al respecto se expresó:

Se establece también en el capítulo correspondiente a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigirá forma determinada, tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo. Sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implica que este se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los Tribunales son órganos integrados por conocedores del derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

11. - Carga de la Prueba al Patrón. Por último, sólo nos resta abordar el punto referente a la carga de la prueba como característica del procedimiento laboral.

Como se ha venido expresando, la carga de la prueba en nuestro derecho del trabajo, es una figura que adquirió forma, al regularse de manera expresa su distribución en el artículo 784 de la Ley de la materia, ya que antes de 1980; año en que entró en vigencia, la carga de la prueba se distribuía con apoyo en los criterios sustentados por nuestro más alto tribunal, lo que generaba en algunos casos

contradicciones, por tratarse de cuestiones un tanto subjetivas, en las que su apreciación o interpretación variaba de persona a persona.

Por tal circunstancia, a partir de que entraron en vigencia las reformas procesales, queda señalado en forma expresa su distribución, lo que no deja duda sobre qué puntos y bajo qué circunstancias le corresponde al patrón acreditar en juicio los puntos controvertidos.

Por ese sólo hecho, es considerado por diversos autores incluyendo nuestra modesta opinión, como una nota característica del procedimiento.

Esta carga, como se ha comentado con antelación, se encuentra regulada en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que releva al trabajador de acreditar por los medios probatorios aceptados y reconocidos por aquella, circunstancias que al ser controvertidas le corresponde al patrón necesariamente demostrarlas; presumiéndose como ciertos para el caso de no acreditarse lo contrario a lo que argumenta el trabajador.

Es de tomarse en cuenta que la disposición antes referida, tiene su justificación en diversos aspectos de singular trascendencia, fundamentalmente este relevo de la carga probatoria se debe a los principios rectores de la materia, a ese derecho de clase que busca en sus normas la justicia social mediante el equilibrio entre la fuerza de trabajo, y los propietarios de los medios de producción, es decir, se busca la justicia social a través de un trato desigual entre quienes de forma natural no son iguales, no solo en las normas de derecho sustantivo, sino que ahora dentro del ámbito procesal del trabajo.

Por tal circunstancia, y siguiendo la justificación que el legislador da al respecto, el patrón tiene la obligación de acreditar en caso de ser controvertidos, catorce casos, que de acuerdo al propio ordenamiento jurídico, tiene la obligación de documentar el cumplimiento o pago de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador.

Es decir, de acuerdo a la obligación legal impuesta al patrón de documentar las condiciones en que prestan los servicios los trabajadores, deviene otra obligación, ahora, consistente en exhibir en juicio tales documentales cuando exista controversia, apercibido que de no hacerlo así, se tendrá por presuntivamente cierto lo alegado por el trabajador.

Por ejemplo:

Un trabajador en su demanda reclama el cumplimiento del contrato individual del trabajo, requiriendo del patrón el pago de salarios devengados e insolutos; el patrón por su parte, al contestar la demanda controvierte lo reclamado por el trabajador, asegurando ser otro el salario pactado con el mismo, y señalando no adeudar nada por ningún concepto al trabajador.

Como se puede observar, son dos los aspectos que se encuentran controvertidos, por un lado, el monto del salario y por el otro, el pago del mismo; lo que obliga al patrón, a desvirtuar dentro de la etapa correspondiente lo señalado por el trabajador, pues de lo contrario operarían en su contra, presunciones de que lo afirmado por el trabajador es lo cierto.

Llegamos al extremo de que las presunciones podrían condenar al patrón al pago de lo demandado, sobre la base de las siguientes disposiciones de la Ley Federal del Trabajo:

En primer término, el artículo 26 establece que la falta de contrato no priva al trabajador de los derechos contenidos en la ley, además de ser imputable al patrón la falta de este.

El artículo, 804 establece la obligación al patrón de conservar y exhibir en juicio, una serie de documentos, entre ellos el propio contrato individual de trabajo y la nomina del personal o recibos de pago.

El artículo 805, por su parte establece que el incumplimiento del artículo anterior, hará que se presuman ciertos los hechos alegados por el trabajador en su demanda.

Ya en el ámbito procesal, el artículo 784 otorga la facultad a la Junta de requerir al patrón, para que exhiba los documentos que acrediten su dicho, de lo contrario, - y en la misma forma que el artículo anterior - se presumirá cierto lo manifestado por el trabajador.

En este caso, para que el patrón este en posibilidad de acreditar que el trabajador miente al señalar que percibe otro salario al pactado y que se le adeuda dinero por concepto de salarios devengados, tendrá que exhibir pruebas idóneas que acrediten lo contrario, estas pruebas son por lo menos el contrato individual de trabajo así como los recibos de pago.

En conclusión, diremos que de acuerdo a la obligación legal de conservar y exhibir documentos, el patrón es el que cuenta generalmente con los elementos para comprobar los hechos y esclarecer la verdad, y es por eso que la ley señala catorce casos en los que el patrón tiene la obligación de aportar pruebas cuando exista controversia sobre esos aspectos.

Por lo anterior, se dice que se impone la carga de la prueba a quien dispone de los elementos materiales apropiados para buscar la verdad real.

3.2. LA PRESENTACION DE LA DEMANADA.

Como podremos recordar, uno de los principios que rigen el procedimiento laboral, es el de instancia de parte, principio que se hace consistir, en la necesidad de un impulso procesal de la parte interesada para iniciar un juicio, ya que por sí misma, es decir de oficio, la autoridad laboral no puede comenzar un proceso del trabajo.

El propio artículo 781 de la Ley, establece que el procedimiento ordinario se iniciará con la presentación de la demanda, la cual, señala el numeral siguiente, debe hacerse por escrito, acompañando tantas copias como demandados haya.

Sobre este punto, haremos una breve pausa, para apuntar algunos conceptos que dentro del ámbito doctrinal se han dado:

Euquerio Guerrero señala que:

*“demanda” es “la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva”.*⁴⁶

Kisch y Chioventa, al ser invocados por Bermúdez Cisneros, nos señalan respectivamente:

*“La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita su fallo contra el demandado”.*⁴⁷

“La demanda judicial es el acto mediante el cual una parte comparece, afirmando que una voluntad concreta de la ley le garantiza un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invocada a tal fin la autoridad del orden jurisdiccional”.

Por lo que se refiere al propio Bermúdez Cisneros, al respecto afirma:

“Demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho”.

Ideas las anteriores, que nos brindan un marco conceptual que tomaremos de referencia para abordar los puntos relacionados con la demanda.

En primera instancia, indicaremos los requisitos o elementos que componen una demanda.

⁴⁶ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit p. 485.

⁴⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Op, Cit. P.44

“La demanda laboral, como todas las demandas, debe presentarse por escrito y los requisitos que debe contener son análogos a las demandas civiles con algunas variantes de informalidad.”⁴⁸

Lo anterior es del todo cierto, sin embargo, en el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, solo se refiere a *que el actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones*, lo que pudiera generar alguna confusión, en el sentido que con la simple narración de los hechos se dé trámite a la demanda.

Cuestión que por lógica, consideramos insuficiente e inoperante en la práctica, ya que al ubicarnos en el supuesto de que la simple narración de los hechos en que se funde la demanda, sea bastante para su tramitación, caeríamos en un exceso en los principios de sencillez y ausencia de formalidades en los escritos, que el legislador consideró deben regir el proceso laboral.

Lo importante, es la aplicación integral de las disposiciones adjetivas del derecho del trabajo como es el caso del artículo 739 de la Ley, que en adición a los requisitos de la demanda, establece que las partes, en su primera comparecencia o escrito, señalarán domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones.

También debe señalarse el domicilio de la persona contra quien se promueva. En los domicilios así indicados, se efectuarán las notificaciones que deban hacerse de manera personal, sin detrimento de que en cualquier estado del procedimiento puedan las partes señalar otro domicilio para recibir notificaciones.

En suma, señalaremos que doctrinalmente, y atendiendo en forma integral a las disposiciones adjetivas laborales, podremos considerar que son seis las partes que integran una demanda, de las que no todas son requisito *sine quanon* en el terreno del derecho laboral, en atención a los principios que rigen el procedimiento del trabajo, como más adelante veremos, y que a saber son:

⁴⁸ ANAYA SANCHEZ, Federico. "La demanda Laboral", LABORAL, Práctica Jurídico – Administrativa, año 1, número 6, editorial Ecasa, marzo de 1993, P.54

- a) *“El nombre y el domicilio del actor.*
- b) *El nombre y el domicilio del demandado.*
- c) *La cosa demandada, designándola con toda exactitud.*
- d) *Los hechos en que se funde.*
- e) *El derecho.*
- f) *La petición en términos claros y concretos.”*⁴⁹

Respecto del nombre del actor, podemos decir que es un requisito que tiende a establecer con exactitud quien será la persona que asuma el papel de actor; y en cuanto al señalamiento del domicilio, el mismo servirá de sede para la comunicación que se establezca entre el tribunal y el actor.

Por lo que toca al demandado, cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la razón social de la empresa donde laboró, la ley establece tan solo la obligación de que cuando menos en su escrito inicial de demanda cite el domicilio de la empresa, establecimiento o lugar donde haya prestado servicios y, además, especifique la actividad a que se dedique el patrón.

Es decir, la ley permite señalar el lugar del trabajo y la naturaleza de éste, sin precisar el nombre y apellido del patrón o la denominación o la razón social de la empresa, artículo 712; no obstante lo anterior, siempre resulta importante la individualización del demandado para determinar su capacidad, así como para establecer la competencia de la Junta que deba de conocer del Juicio.

De la misma manera, es muy importante fijar la causa o título de la acción, lo que adquiere mayor relevancia, al señalar cuidadosamente y por separado los hechos que originaron dicha demanda, de forma tal que haga comprensible tanto al demandado como a la autoridad correspondiente cuando, como y donde ocurrió el hecho que generó la demanda, pues de esta forma se conocerá las pretensiones de actor y podrá dictarse un laudo congruente con las pretensiones.

⁴⁹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. P.127.

Una demanda completa, tendrá considerado un capítulo en el que fundamente su derecho, invocando los artículos que fueron violentados por el demandado y que sirven de apoyo al actor para su reclamo, así como los que determinan la procedencia de la vía.

Este elemento de la demanda, no debe significar en materia laboral un requisito indispensable, en atención al artículo 687 de la Ley, que establece que no se exigirá forma determinada en las comparecencias, escritos o promociones.

Por último, los puntos petitorios, que no son otra cosa que la síntesis en forma concluyente de la petición motivadora de la demanda.

Cubiertos los requisitos antes señalados, se iniciará el procedimiento con la presentación de la demanda y sus copias ante la Oficialía de Partes, la cual el mismo día, la turnará al Pleno o a la Junta especial que corresponda y ésta dentro de las 24 horas de recibida, citará a las partes, dentro de los quince días siguientes, para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y tener por contestada la demanda, en sentido afirmativo y perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia, notificando personalmente a las partes con 10 días de anticipación, plazo para que el demandado formule su contestación y medios de prueba.

3.3. NOTIFICACION Y EMPLAZAMIENTO.

Como quedó expresado en el apartado anterior, en el acuerdo que recae a la admisión de una demanda laboral, se señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, la que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al de la recepción de la demanda, pero respetando el privilegio de las partes a ser notificadas, por lo menos, con 10 días de anticipación a la fecha de la audiencia, situación que en páginas siguientes trataremos de abordar.

La notificación y el emplazamiento que son términos utilizados por nuestra ley en forma indistinta, y que sin duda, son uno de los aspectos más importantes en todo procedimiento, por encontrarse estrechamente vinculado con el respeto a las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales, tal y como se desprende de la tesis Jurisprudencial, enseguida transcrita:

EMPLAZAMIENTO.

La falta de emplazamiento legal, vicia el procedimiento y viola en perjuicio del demandado las garantías de los artículos 14 y 16 constitucionales.

Jurisprudencia 187, quinta época, Tercera Sala, cuarta parte. Apéndice 1917-1975, pág. 570.

En términos muy generales, la notificación es un medio de comunicación procesal, que se hace consistir desde el más llano de sus significados, en dar noticia de una cosa a alguna persona.

Ya en el ámbito doctrinal, diversos autores han proporcionado su manera de concebir esta figura jurídica, coincidiendo en su generalidad en que se trata de un medio de comunicación procesal, como a continuación lo veremos.

En el aspecto jurídico, señala José Davalos y más concretamente en el terreno del proceso laboral:

*"las notificaciones son el medio legal por el que se hace del conocimiento de las partes o de un tercero, el contenido de una resolución dictada por los tribunales del trabajo".*⁵⁰

Para Bermúdez Cisneros,:

*"la notificación es el acto por medio del cual se hace del conocimiento real o presunto, a las partes en juicio y en algunas ocasiones a terceros, de las providencias judiciales dictadas en un proceso."*⁵¹

⁵⁰ DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Op. Cit., P.P. .246 a 249.

⁵¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Op.Cit., P.129.

En atención a esto, concluiremos señalando que la notificación es el instrumento o la vía que une, relaciona o conecta a dos entidades, es decir, un medio de comunicación, que tiene como característica principal, que es "imprescindible" en todo proceso jurisdiccional, situación que así ha sido reconocida en el sector doctrinal, y que el procesalista Cipriano Gómez Lara, en forma muy ilustrativa lo expresa en los siguientes términos:

*"Y es que efectivamente desde que el proceso surge hasta que muere, no es sino una serie de actos proyectivos de comunicación, de los particulares incitando la función jurisdiccional y del órgano jurisdiccional conduciendo ésta, encauzándola, hasta llegar a su destino normal: la sentencia, así como de parte de los terceros que auxilian y colaboran en el mismo. Por ello, desde que el sujeto de derecho acude al tribunal y excita la actividad de éste, se desenvuelven una serie de fenómenos comunicativos, de las partes al tribunal, y del tribunal a las partes, así como de las partes entre sí, y de los terceros también entre sí, con las partes y el tribunal."*⁵²

Por otro lado, y siguiendo a los principales exponentes del derecho procesal, es importante referirnos a la notificación y su relación con la figura jurídica del emplazamiento, así como de los diversos medios de comunicación existentes en un procedimiento; pues desde una perspectiva particular, existen ciertos aspectos que reflejan confusión y que de ser aplicados al Derecho Laboral, resultarían inexactos.

Para ello, es trascendente la distinción que hace el procesalista Niceto Alcalá Zamora, al referirse precisamente a este punto: La notificación, en términos generales, abarca diferentes especies: a) la notificación en sentido específico, o sea la que se limita a dar traslado de una resolución judicial... ; b) la citación, que implica un llamamiento para concurrir a la presencia judicial en lugar, día y horas determinados... ; c) el emplazamiento, que supone la fijación de un plazo para comparecer. Todavía podríamos agregar como una subespecie de notificación el requerimiento, que contiene una intimación judicial para que una persona haga o deje de hacer alguna cosa.⁵³

⁵² GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, octava edición, Harla, México, 1990, P.305

⁵³ ALCALA- ZAMORA y CASTILLO, Niceto y Levene, Ricardo, Derecho Procesal Penal, T. II, p.171.

Abundando en esto, el mismo Rafael de Pina, señala:

“Hay que distinguir entre los medios de comunicarse los jueces y tribunales con los particulares para hacerles saber las resoluciones que dicten y los medios de comunicarse los jueces y tribunales nacionales entre sí, con los poderes y autoridades de otro orden y con los jueces y tribunales extranjeros.

*Los primeros se denominan notificaciones, citaciones, emplazamientos y requerimientos. Los segundos, suplicatorios, exhortos, cartas órdenes o despachos, mandamientos, exposiciones y oficios”.*⁵⁴

*“El emplazamiento es una de las más importantes notificaciones; se trata de la primera notificación del juicio, aquella por la que se comunica a una persona que se ha presentado una demanda en su contra y se le fija un plazo para que comparezca a manifestar lo que a su derecho convenga”.*⁵⁵

*“Es el acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor y la resolución del juez que, al admitirla establece un término (plazo) dentro del cual el reo debe comparecer a contestar el libelo correspondiente. Es decir, el emplazamiento constituye una forma especial de notificación que es la primera que se hace al demandado llamándolo a juicio.”*⁵⁶

Siguiendo a estos autores, en resumen, afirmaremos que la notificación es un mecanismo de aviso y convocatoria entre la autoridad y las partes dentro del procedimiento, y constituye el género, del que forma parte varias especies, entre las que destacan el “EMPLAZAMIENTO”.

Sin embargo, consideramos de manera muy particular que en el ámbito del derecho procesal del trabajo, la notificación y el emplazamiento, son situación que no guardan entre sí identidad alguna, es decir, son aspectos diferentes y que no deben ser confundidos con las disposiciones existentes sobre estos puntos en el derecho común.

⁵⁴ DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, p. 160.

⁵⁵ DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Op.Cit. P. 246.

⁵⁶ GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Op.Cit. P.P. 320 y 321.

Lo anterior, en virtud de que la notificación es el medio de comunicación entre las partes en el procedimiento laboral, estableciéndose en la propia ley, en su artículo 743, las reglas que deberá observar el fedatario cuando practique la primera notificación personal, es decir la de emplazamiento.

Y el emplazamiento, es la propia resolución dictada por la autoridad laboral, en términos de la cual se tiene por radicado el expediente y en la que se ordena se notifique en forma personal, conforme a las reglas contenidas en el artículo antes referido a los demandados.

En otras palabras, el emplazamiento es la resolución que debe ser notificada por el funcionario facultado para ello, y conforme a las reglas contenidas en el estatuto laboral.

Ahora bien, dejemos momentáneamente al emplazamiento para referirnos a la notificación; recordemos que una de las funciones del señalamiento del domicilio en la primera comparecencia o escrito, dentro del lugar de residencia de la Junta, es para recibir notificaciones.

También debe señalarse el domicilio de la persona contra quien se promueva, para que se efectúen en el mismo, las notificaciones que deban hacerse de manera personal.

Tal función del señalamiento del domicilio de ambas partes, nos conduce a la conclusión de que existen notificaciones que deberán realizarse en ese sitio, y son las que nuestra legislación denomina personales.

Estas, se consideran personales, en virtud del grado de relevancia que dentro del procedimiento tienen, y por tal, se comunican de manera personal por el actuario de la Junta; las notificaciones que no sean personales podrán hacerse por medio de publicación en un boletín laboral; a falta de este medio impreso, las notificaciones no personales se harán en los estrados de la Junta.

El artículo 742 de la Ley, establece las resoluciones que deben ser notificadas personalmente:

Artículo 742. Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;*
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;*
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;*
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;*
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviere interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;*
- VI. El auto que cite absolver posiciones;*
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;*
- VIII. El laudo;*
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;*
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;*
- XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta ley; y*
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.*

Como podemos observar, las constancias e hipótesis contenidas a lo largo de once fracciones son de manera enunciativa, ya que en la última fracción se otorga una facultad discrecional a la Junta para que ordene se hagan personalmente otro tipo de notificaciones, en los casos urgentes, o cuando concurren circunstancias especiales.

Dada la importancia que reviste la primera notificación personal, el legislador estableció reglas precisas que buscan asegurar, que de manera indubitable se ponga en conocimiento del interesado el contenido de tan importante resolución.

En la Ley Federal del Trabajo encontramos de los artículos 739 al 752, las disposiciones relativas a las notificaciones.

Al efecto, el Actuario de la Junta, quien posee fe pública en sus actuaciones, procederá como sigue:

1. Acudirá al domicilio señalado en autos, teniendo la obligación de cerciorarse de que la persona que deba ser notificada, ahí habita, trabaja o tiene su domicilio, lo anterior con la finalidad de que la diligencia se efectúe realmente con la persona que fue señalada;

2. Si está presente el interesado o su representante, el Actuario notificará la resolución, entregándole una copia de la misma. Si la persona a quien se trata de hacer llegar dicha notificación es una persona moral, entonces el actuario deberá asegurarse de que la persona con quien entendió la diligencia es el representante legal de la misma.

3. Si no están presentes las personas que deba notificar o sus representantes, se dejará citatorio con la persona que lo atendió, para que esperen al actuario al día siguiente a una hora determinada;

4. Ahora bien, si no obstante el citatorio, no se les encuentra tampoco al día siguiente, la diligencia podrá llevarse a cabo con cualquier persona que se halle en el domicilio, o bien, fijando copia de la resolución en la entrada, si la casa o local estuvieran cerrados;

5. Cuando hay negativa a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo, que se fijará en la puerta, adjuntando copia del acuerdo.

Otro aspecto que resulta interesante destacar, es el concerniente al que de manera Invariable el actuario asentará sus razones en autos, señalando los elementos de convicción en que apoya su proceder.

Es decir, no basta que diga que se cercioró de que se trataba de la empresa demandada, o que efectivamente era el representante legal de la persona moral; debe explicar cómo llegó a ese convencimiento.

Las notificaciones que se hagan contraviniendo las formalidades señaladas en la ley serán nulas; el pedimento respectivo se tramitará como un incidente de previo y especial pronunciamiento.

Una notificación legalmente hecha, surte todos los efectos legales que le corresponden, lo que significa que adquiere validez plena. Ahora bien, el momento en que adquiere esa validez varía de acuerdo al tipo de notificación.

Las notificaciones personales surten sus efectos el día y hora en que se practiquen. Las notificaciones por boletín y por estrados surten sus efectos el día siguiente de su publicación.

Estrechamente ligado al tema de las notificaciones, encontramos el de los términos, que son los espacios de tiempo señalados por la ley para el ejercicio válido de determinado acto procesal. Los términos comienzan a correr al día siguiente al en que surta efecto la notificación, independientemente de que sea personal, por boletín o por estrados.⁵⁷

3.4. LA PRIMERA AUDIENCIA.

A partir de 1980, el procedimiento del trabajo adquirió una nueva estructuración, estos cambios fueron respuesta del ánimo del legislador por darle al procedimiento laboral una mayor abreviación, la cual, se vio consumada al concentrar el procedimiento laboral a solo dos audiencias, la primera, que consta de tres etapas consecutivas: la Conciliación, la de Demanda y Excepciones y la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; y la segunda, que corresponde al desahogo de pruebas.

⁵⁷ DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Op.Cit. P.P. 246 a 249.

3.4.1. CONCILIACION.

Partiendo de su acepción gramatical, encontramos que la conciliación es la acción o efecto de conciliar, es decir, poner de acuerdo a los que están opuestos entre sí.⁵⁸

En el ámbito del derecho, la generalidad de doctrinarios coinciden en que la conciliación es entendida como la avenencia que tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos respecto de un caso concreto y tiene por objeto evitar el juicio.

Como podemos observar, la significación gramatical de conciliación queda prácticamente reconocida en los mismos términos dentro del ámbito legal, ya que la importancia se hace consistir en el hecho de buscar el acuerdo entre dos o más partes que difieren en sus pretensiones.

Por otro lado, si pretendiéramos ubicarnos en los orígenes de la conciliación dentro de un procedimiento, sería importante referirnos al derecho español, pues asegura J. Jesús Castorena "que es este derecho el que impuso, durante largo tiempo, a los Jueces, la obligación de intentar una conciliación entre los que comparecían para ventilar un negocio, sin cuyo requisito no podría abrirse el juicio propiamente dicho; y que el derecho del trabajo, por primera vez en la historia, hizo de la conciliación y del arbitraje una función permanente del Estado, otorgando a los órganos especiales las facultades necesarias para conciliar los conflictos de trabajo y, si esto no resultare posible, para resolver estos mismos conflictos por medio del arbitraje".⁵⁹

⁵⁸ GARCIA PELAYO Ramón y Gross, Diccionario Práctico Español Moderno, ediciones Larousse, México 1983, p. 115.

⁵⁹ ALANÍS FUENTES, Agustín. La Conciliación de Conflictos Laborales de Jurisdicción Local, Laboral, Práctica Jurídico - Administrativa, año 1 número 4, Ediciones Contables y Administrativas, enero de 1993, P. 10

Lo cierto es, que en nuestra Ley Federal del Trabajo, la conciliación es una de las características fundamentales del proceso, ya que la ley la establece como obligatoria para que se busque una fórmula resolutoria de los conflictos.

A través de ella, se busca, el entendimiento directo y amigable de las partes, de ahí que si dentro del intercambio de propuestas y contrapropuestas, no culmina en un acuerdo conciliatorio, se pasará al de arbitraje.

Lo anterior, es un esbozo muy general de lo que es la conciliación, sin embargo, no resulta tan simple como aparenta serlo, ya que dentro de esta fase, existen normas muy específicas, que regulan la manera en que deberá desarrollarse la etapa conciliatoria, esos artículos son el 33 y 876, de la Ley de la materia, de los cuales a continuación en listaremos en forma sintética los aspectos más relevantes:

1. En primera instancia, la idea del legislador al crear la conciliación en el procedimiento del trabajo, fue para ahorrar el tiempo y la energía que se invierten en los juicios para resolver los conflictos laborales.
2. Por tal motivo, las partes deberán comparecer en forma personal, para que la autoridad del trabajo las pueda exhortar e impulsar a fin de que lleguen a un arreglo conciliatorio, ya que para la junta es un deber el de propiciar el arreglo entre las partes: ***“La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio”***. Cuando el patrón se trate de una persona moral, bastará que comparezca el apoderado de la empresa con facultades para conciliar y en su caso llegar a un arreglo mediante convenio.
3. Al llegar a un arreglo conciliatorio, las partes suscriben un convenio ante la Junta, la cual revisará que no contenga cláusula contraria al derecho, que hay constancia por escrito, que quedaron expresadas las circunstancias de hecho y de derecho que dieron motivo al mismo, pero sobretodo, revisando que no contenga una renuncia de derechos del trabajador.

4. Una vez revisado por la Junta y ratificado por las partes, quedará aprobado surtiendo todos los efectos jurídicos que correspondan a un laudo.
5. Existe la posibilidad de que las partes les lleve tiempo valorar las ofertas realizadas por la contraparte, para ello, pueden contar con la posibilidad de suspender la audiencia, fijando la Junta su reanudación dentro de los ocho días siguientes.
6. Para el supuesto de inasistencia o de resistencia para un acuerdo conciliatorio, la ley los considera inconformes con todo arreglo, debiendo de pasar y comparecer a la siguiente etapa.

Para abundar en lo concerniente al punto en comento, consideramos importante efectuar la transcripción que sobre este aspecto ha vertido nuestro más alto tribunal, ya que en una forma que se asemeja a los que conocemos como exposición de motivos, nos revela el criterio por el que se ha instituido dentro del proceso laboral.

CONCILIACION. ESENCIA JURIDICA DE LA.

La conciliación es la parte del proceso laboral, que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio de la forma establecida por nuestras leyes; por otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesitan para subsistir.

En todas estas situaciones, se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta de un acto derivado del trabajo, y de ahí que la formulación de nuestro procedimiento laboral esté encaminado, en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo, que son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, diseminadas por todo el país para facilitar

esta labor inicial, a la cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo. En apoyo de esta tesis, consagrada por la doctrina universal de la materia, que en nuestro sistema procesal se han estructurado tanto las Juntas permanente, tanto las Juntas Accidentales de conciliación, establecidas en los propios lugares en donde se encuentran los centros de trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que se adopten, para buscar la concordia entre trabajadores y patrones, y para llegar precisamente a los convenios o arreglos que los diversos conflictos ameriten, cuando las partes estén anuentes a ello.

Asimismo, se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los conciliadores en forma alguna se impone a las partes interesadas, sino que sólo se les da a conocer para que acepten o la rechacen, para que, en esta última situación, ocurran en arbitraje a dirimir sus controversias legales por los medios que la propia ley prevé, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y que estén permitidas. En ningún instante, el proceso laboral impone a las partes contendientes la conciliación, y consecuentemente tampoco puede imponérseles la opinión que se dicte por las juntas de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de ésta, pues como lo expresa el artículo 352 de la ley, tratándose de la Juntas Federales de Conciliación su intervención en los asuntos que les compete se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento.

A.D. 8259/62. Pedro J. Mátar y Coags. Febrero 3 de 1964, Unanimidad de 5 Votos. Ponente. Ministro Angel Carvajal, Cuarta Sala, Sexta época, Vol. LXXX, quinta parte, pág. 13.

Así pues, tenemos que la conciliación a medida que transcurre el tiempo, se convierte en una solución más práctica que real de los conflictos laborales; lo anterior en atención a la rapidez y certidumbre jurídica de tener algo, que muy probablemente no sea lo que por derecho corresponda, pero que sin duda se evita arriesgar el todo en un indefinido procedimiento, que se encuentra plagado de eventualidades.

Por ello, con mayor frecuencia los adagios populares son adoptados por los litigantes, como uno que se ajusta muy bien a lo que nos referimos, y que algo de cierto debe tener **"Mas vale un mal arreglo, que un buen pleito"**.

3.4.2. DEMANDA Y EXCEPCIONES.

La conciliación como vimos, es el medio para dar una pronta resolución a los conflictos, ahora, si esta no se logra siguiendo las reglas del procedimiento ordinario, el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

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

“I. El presidente de la junta hará una exhortación a las partes.. “

“II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola..”

“III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación...”

“IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas...”

“V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda...”

“VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente...”

“VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo la Junta acordará la suspensión...”

“VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas...”

En la primera fracción del artículo antes transcrito, observamos que en un intento más, la Junta a través de su Presidente deberá exhortar a las partes en conflicto para que resuelvan en forma amigable sus diferencias, es decir, aún en esta etapa las Juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes que intenten conciliar sus diferencias.

De llegar a un arreglo conciliatorio dentro de esta etapa, será aplicable lo dispuesto por el artículo 876 fracción III, en términos del cual se dará por concluido

el conflicto, mediante la suscripción de un convenio que deberá ser aprobado por la Junta para que produzca los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

De no llegar a conciliarse las partes durante esta etapa, el Presidente le dará el uso de la palabra al actor a fin de que exponga la demanda, la ratifique o modifique, precisando los puntos petitorios de la misma.

Al respecto, Néstor de Buen señala que:

*“de hecho y de derecho, en ese momento el actor formula su demanda. Claro está que puede hacerlo ratificando el escrito inicial, lo que ocurre casi siempre, o haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le hubiere podido hacer la Junta. Pero también puede modificar lo antes dicho, introduciendo nuevas pretensiones y dejando sin valor alguno a las planteadas antes”.*⁶⁰

Esto es, la Ley en forma fundamental brinda dos opciones, por un lado el ratificar la demanda y modificarla por el otro.

La ratificación no brinda mayor problema, se trata de una aprobación o confirmación de lo que se ha dicho o expresado; y se requiere de la comparecencia del ratificante; en una palabra, es la “*reafirmación*” que hace el compareciente de lo que se ha dicho en el escrito inicial.

Como podemos observar en el párrafo anterior, hemos tratado de hacer énfasis en que la ratificación sólo la puede efectuar el compareciente de manera personal, ya que en la práctica cotidiana, algunos litigantes como si se tratara de una frase sacramental, en este momento procesal ratifican y además “reproducen” su escrito inicial de demanda, utilizando en forma indistinta ambos términos, como si se tratase este último de un sinónimo de ratificar.

En atención a lo manifestado, esta situación en un lenguaje coloquial pudiera generar alguna confusión; pero dentro del ámbito legal no es justificable, ya

⁶⁰ DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op.Cit. P. 547.

que la ley, si bien es cierto que maneja estos términos en el mismo momento procesal, también es cierto que lo hace en hipótesis o supuestos distintos, lo cual nos lleva a pensar que se trata de figuras jurídicas ajenas.

Así pues, tenemos que la ratificación se hace en forma expresa, y ocurre cuando el actor comparece personalmente a la audiencia y por voz propia lo realiza, o bien, cuando se hace por conducto de representante con personalidad debidamente acreditada y reconocida por la autoridad laboral.

Y la reproducción de la demanda, ocurre cuando el actor no comparezca a la primera audiencia en su periodo de demanda y excepciones, en la que la autoridad del trabajo, le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, según lo dispone el artículo 879 de la ley.

Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

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

Por lo que hace a la modificación de la demanda, esta puede verificarse durante este periodo, incorporando nuevas prestaciones a las reclamadas, modificando o precisando algún hecho o bien desahogando algún requerimiento por parte de la Junta.

Esta facultad, deriva del principio de sencillez del proceso, contenido en el párrafo primero del artículo 685 y en cierto modo, en el artículo 687 de la Ley de la materia.

Así mismo y en caso de que el actor no hubiese dado cumplimiento a las indicaciones de la Junta a propósito de ciertas irregularidades u omisiones señaladas por esta, en ese mismo acto deberá prevenirlo de que lo haga.

Una vez expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá a contestarla, brindándose la posibilidad de que se haga por escrito o en forma oral, respecto del primer caso, tendrá que hacer referencia de que en esos términos la está contestando a fin de que se agregue a constancias de autos, lo anterior sin perjuicio de la obligación de proporcionar copia simple de la misma al actor, pues de lo contrario la Junta lo hará a costa del demandado.

La contestación de la demanda, señala Euquerio Guerrero, no es otra cosa que la *"respuesta que da la persona afectada por dicha demanda para aceptarla, para negarla o para pretender modificaciones. Para ello expone las excepciones o medios de defensa que le correspondan en cada caso."*⁶¹

En cuanto al contenido de la contestación de demanda, señala el artículo en cuestión, el demandado opondrá sus excepciones y defensas que tuviere, 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.

En cuanto a las excepciones y defensas, en principio diremos que en la Ley Laboral no existe disposición que nos brinde el significado de estos conceptos, no obstante, de contener disposiciones relativas a los mismos, tales como el deber de oponer excepciones y defensas durante la etapa correspondiente o la pérdida de este derecho en caso de no comparecer, sin embargo, de la ejecutoria que se transcribe a continuación, podremos sacar algunos puntos concluyentes:

EXCEPCIONES Y DEFENSAS.

Existen excepciones en sentido propio y excepciones en sentido impropio o defensas. Las primeras descansan en hechos que por sí mismos no excluyen la acción, pero dan al demandado la facultad de destruirla mediante la oportuna alegación y demostración de tales hechos.

En cambio, las defensas o excepciones impropias, se apoyan en hechos que por sí mismos excluyen la acción, de modo que una vez comprobadas por cualquier medio, el juez está en el deber de estimarlas

⁶¹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. P. 485.

de oficio, invóquelas o no el demandado. Son ejemplo de excepciones impropias o defensas, el pago, la novación, la condonación del adeudo, la confusión, etc.

La prescripción puede hacerse valer por vía de acción, pero también puede hacerse valer por vía de excepción, puesto que, como se acaba de indicar, se trata de una excepción en sentido impropio.

Directo 6725/1956. Eufemio Varela Martínez. Resuelto el 23 de enero de 1958, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. Santos Guajardo. Ponente el Sr. Mtro. García Rojas. Srio. Lic. Raúl Ortiz Urquidí.

Esto es, defensa se invoca como una negativa de los hechos expresados por el actor que supera los aspectos que se encuentran controvertidos, y que puede ser acreditada si de autos se desprenden hechos que contradigan los fundamentos en que se apoya la demanda, aunque el demandado no hubiese contestado la misma.

La excepción, en cambio, acepta la veracidad de los hechos invocados en poyo a la pretensión, pero dan la facultad al demandado de destruirla mediante la oportuna alegación y demostración de tales hechos, por ejemplo, la prescripción y la compensación.⁶²

Continuando con el artículo, se señala que las excepciones y defensas deberán referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que resulten convenientes.

Lo cual, nos conduce al siguiente planteamiento. Al parecer, la intención del legislador es en el sentido de que la contestación que se produzca se efectúe con relación uno a uno de los hechos de la demanda, es decir, surge la interrogante de que si se debe tener por contestada la demanda, al realizarlo el demandado en forma general negando los hechos; situación que de aceptarse, considero contravendría la razón de ser la forma en que se encuentra redactado el artículo.

⁶² DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., P. 264.

Ahora bien, que pasa si omitimos cumplimentar lo ordenado en este precepto, consideramos no hay mayor problema, pues la consecuencia es muy clara ya que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos aducidos en la demanda sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

La fracción V, hace referencia a la excepción de incompetencia, la cual a pesar de que produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento, es decir, la suspensión del procedimiento hasta en tanto sea resuelta la misma, la ley impone la carga procesal de contestar la demanda, pues de lo contrario si llegara a declararse competente la Junta, se tendrá por confesada la demanda.

La "*ratio legis*" es ostensible, ya que se busca eliminar un recurso que fácilmente pudiera generar dilación en el proceso.

Enseguida, las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar, es decir, podrán oponerse, objetar o argumentar, respecto de lo dicho por el demandado al contestar la demanda y a lo dicho el actor al referirse a la contestación de la demanda.

La ley considera que estas réplicas deberán hacerse brevemente, lo cual suponemos que deberá ser estimado en la misma proporción en que se encuentra formulada tanto la demanda como la contestación, pues difícilmente podrá efectuarse brevemente, si la demanda y la contestación están integradas por cientos de hojas.

Pasando a otro momento, dentro de esta etapa nos referiremos a la reconvencción, que es una contrademanda que el demandado plantea en contra del actor, en el momento en dar contestación a la demanda, es otro aspecto previsto en la fracción VII, del artículo 878 de la Ley Laboral, al señalar que si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato.

Obviamente como contrademanda, deben ser satisfechos los requisitos previstos en el artículo 872, es decir, precisando los hechos y peticiones, con la posibilidad de acompañar las pruebas que quienes reconvenga considere pertinentes para acreditar sus pretensiones.

Además, existe la posibilidad de que a solicitud del demandado en la reconvencción y actor en el principal, se señale nuevo día y hora para proceder a dar contestación a la reconvencción, ante lo cual, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Por último, señala la facción VIII, al concluir el periodo que ahora nos ocupa, en forma inmediata ordena la propia ley, se pasará al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Siempre y cuando exista controversia respecto de los hechos, ya que si los hechos se encuentran consentidos o confesados por las partes, reduciéndose la controversia a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Finalmente, diremos que es verdaderamente trascendente lo que acontezca durante éste periodo, ya que es aquí, cuando se fija la litis, en otras palabras, es cuando se determinan los aspectos sobre los cuales hay controversia entre las partes, como lo vemos en la siguiente Jurisprudencia.

LITIS, FIJACIÓN DE LA.

La litis se fija en la etapa de demanda y excepciones, de la audiencia a que se refiere los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, como invariable y reiteradamente lo ha establecido esta Suprema Corte de Justicia, de suerte que si en actuaciones posteriores a esta etapa de dicha audiencia se pretende variar los términos de la reclamación laboral, esa variación es inatendible por ser ajena a la litis y ociosa la valoración de pruebas que se ofrezcan para acreditar extremos que no sean propios de la misma.

Amparo directo 1704/87. Héctor Yáñez Canales. 29 de octubre de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente Juan Díaz Romero. Secretaria Ma. Teresa Higuera. (otros dos precedentes en el mismo sentido.) Informe 1987. Segunda Parte. Volumen II. Cuarta Sala, p. 39.

3.4.3. OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Antes de la reforma procesal de 1980, el ofrecimiento y la admisión de las pruebas constituía una audiencia específica. A partir de esa fecha, la primera audiencia del juicio laboral ordinario abarca tres etapas; conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

En cuanto al ofrecimiento de pruebas; diremos que independientemente de las reglas aplicables a cada probanza, son tres los aspectos que deben ser observados para que sean admitidas, y que se hacen consistir en los siguientes:

1. Requisitos que atienden a la relación de las pruebas con los hechos;
2. Requisitos que atienden al momento procesal en que deban ser ofrecidas, y;
3. Requisitos relacionados con la posibilidad de su desahogo.

Como podemos observar, una primera regla, establece que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes.

Desde luego, se considera que resultaría inútil referir las pruebas a los hechos de la demanda y contestación que no estuviesen controvertidos en forma expresa o tácita, por que tales hechos por disposición de la ley no son objeto de prueba.

Diremos pues, que la regla en cuestión, impone la carga procesal a las partes, de mencionar con que hechos se relaciona la prueba, a fin de que se logre un vínculo entre el objeto de prueba con el medio probatorio.

Por lo que respecta al momento en que deben ser ofrecidas, diremos que resulta trascendente el saber cuando concluye el ofrecimiento de pruebas, ya que en el juicio ordinario, es el momento oportuno para ofrecerlas.

Para ello, hay que mencionar la existencia de dos fases dentro de este periodo, el primer periodo corresponde al del de ofrecimiento, que concluye con la resolución de parte de la autoridad al declarar cerrada y concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Y;

El siguiente, y segundo periodo, consiste en la calificación o admisión de las mismas, acto realizado en forma exclusiva por la autoridad del trabajo.

En consecuencia, diremos que una vez cerrado y concluido el periodo de ofrecimiento, las partes ya no pueden ofrecer más pruebas, ya que al concluir esta etapa, precluye el derecho de las partes para ofrecerlas; incluso, durante el tiempo que la Junta ocupe para resolver sobre su admisión, las partes no pueden ofrecer otras evidencias, salvo las siguientes excepciones:

- a) Mas que una excepción, consideramos las ofrecidas en términos del artículo 872, que es con el escrito de demanda, que propiamente no fueron ofrecidas durante la dilación probatoria, sino que en un acto previo;
- b) Las que con posterioridad a la etapa del ofrecimiento, se aporten para acreditar hechos supervinientes; y,
- c) Por último, las que tengan por finalidad probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos de la contraparte art. 881.

Otro aspecto, es el relativo a que las pruebas deben ofrecerse acompañadas de todos los medios necesarios para su desahogo. Nótese que la disposición que lo prevé, se encuentra redactada en términos imperativos.

Y de la que debemos entender por "medios necesarios", a los requisitos o características intrínsecas y necesarias de la prueba para su desahogo, incluyendo los elementos que la ley exija y aún aquellos que no constituyan un requerimiento legal, si se consideran que pueden influir para su eficacia.

Así mismo, consideramos importante hacer mención de que además de las características referidas con anterioridad, las pruebas deben ser idóneas para

demostrar la veracidad de los hechos controvertidos, ya que las que carecen de idoneidad, no son suficientes para justificar el hecho de que se trate, en virtud de que la ley exige una prueba específica o por que lógica y naturalmente el hecho sólo sea demostrable con un medio distinto al ofrecido.

Enseguida, pasaremos al estudio de la mecánica del ofrecimiento de pruebas, pues existen momentos importantes, que conviene precisar:

A la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes pueden acudir personalmente o por medio de su apoderado, inclusive en el caso de que no hubieran comparecido de manera personal a las dos etapas procesales previas.

Por otro lado, el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, ordena que el actor ofrecerá sus pruebas; inmediatamente después, el demandado ofrecerá las suyas, ambas pruebas, como ya vimos deberán estar relacionadas con los hechos controvertidos.

Después de ofrecidas las pruebas del demandado, el mismo podrá objetar las de su contraparte; finalmente, el actor tiene posibilidad de objetar las pruebas del demandado.

La objeción de pruebas consiste en dar argumentos para acreditar que las probanzas de la contraparte carecen de valor probatorio o no están ofrecidas conforme a derecho. Objetar las pruebas en términos generales es ocioso, deben precisarse las razones de la impugnación, en relación con cada prueba en concreto.

Para Néstor de Buen:

*“la objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento”.*⁶³

⁶³ Ibidem, P. 550.

La objeción, es un acto que se da generalmente, en el caso del demandado, antes de proponer sus pruebas, aunque la ley no lo exija así; y en el caso del actor, después del demandado tendrá su turno para hacerlo.

Dentro de esta etapa, 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.

Para el supuesto contenido en el artículo 880 fracción II, de la Ley, es decir, cuando de la contestación a la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor; el cual podrá, agrega tal precepto, solicitar se suspenda la audiencia para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Tal aplazamiento, debe entenderse sólo respecto de los hechos desconocidos, quiere decir que la audiencia se llevará a cabo en su orden normal y solo se suspenderá en ese momento, una vez ofrecidas y objetadas en su caso, las pruebas.

Al concluir el ofrecimiento de pruebas, la Junta debe de resolver inmediatamente sobre las pruebas ofrecidas por las partes que admite y las que desecha.

El hecho de que una prueba sea admitida, no implica de manera necesaria que sea un factor de convicción. Si la prueba es idónea debe admitirse siempre, sin prejuzgar sobre su eficacia probatoria.

OBJECION DE PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

No es el hecho de la objeción ni la forma y términos en que ésta se haga, lo determinante para que la junta le niegue valor probatorio, éste queda sujeto a la circunstancia de que la prueba de que se trate sea la idónea para acreditar los extremos pretendidos.

Amparo directo 3813/86. Ferrocarriles Nacionales de México. 18 de marzo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretaria : Elsa Fernández Martínez. Informe 1987. Tercera Parte. Vol. I. Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, p. 311.

Por último, nos referiremos al precepto que ordena recibir pruebas "que se refieren a hechos supervenientes", la cual es perfectamente lógica y explicable, tomando en cuenta que los hechos de carácter supervenientes y las tachas de los testigos tienen que ser por su propia naturaleza y disposición de ley posteriores al acto jurídico de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas y debe ser interpretado de manera general si realmente se requiere llegar a la verdad. No sólo debe aceptarse las pruebas sobre hechos supervenientes, sino también las pruebas supervenientes, es decir aquellas cuya existencia se conoce hasta después del ofrecimiento y admisión de pruebas.

3.5. CONCEPTO DE PRUEBA LABORAL.

El concepto, por tratarse de una idea u opinión que conforma el entendimiento, nos deja claro que su resultado no se trata necesariamente de una verdad universal, sino de una cuestión netamente subjetiva, en la que la significación o el valor del tópicó concebido variará de persona a persona.

Es por ello, que al enfrentarnos con el estudio del concepto de la Prueba Laboral, encontramos una vasta diversificación de conceptos que estudiosos Juristas, particularmente procesalistas, tanto nacionales como extranjeros, han proporcionado, con la intención de explicar a la prueba.

De tal suerte, que a continuación, transcribiremos algunas de esas opiniones, con el propósito de identificar los elementos torales que la componen:

a) Según las partidas:

"Prueba es averiguamiento que se hace en juicio en razón de alguna cosa que es dudosa" (ley 1ª. Título XIV, Partida 3ª).

b) Adolfo Schonke, dice que:

*“se entiende por prueba la actividad de las partes y del Tribunal encaminada a proporcionar al Juez la convicción de la verdad o falsedad de un hecho”.*⁶⁴

c) Para Rafael de Pina,

*“La palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento instrumento u otro medio con que pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa”.*⁶⁵

d) Vincenzo Manzini, expone que:

*“la prueba 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”.*⁶⁶

e) Leo Rosemberg,

*“estima que es una actividad que debe fundar en el Juez el convencimiento de la verdad o falsedad de una afirmación”.*⁶⁷

f) Federico Sanz Tome, la concibe:

*“Como acto o actos procesales en los que intervienen o pueden intervenir las partes, terceras personas y el Magistrado del Trabajo, cuyo fin es acreditar la certeza y realidad de los hechos en que ha de apoyarse el derecho a aplicar por el magistrado y, en su caso, por el Tribunal Superior en la sentencia”.*⁶⁸

⁶⁴ SHONKE, Adolfo, Derecho Procesal Civil, Bosch, Barcelona, 1950, P. 198.

⁶⁵ DE PINA, Rafael, Tratado de las Pruebas Civiles, Porrúa, México, 1942, P. 35.

⁶⁶ MANZINI, Vincenzo, Tratado de Derecho Procesal, t.III, Ejea, 1952, P.197.

⁶⁷ ROSEMBERG, Leo, Tratado de Derecho Procesal, t. II, Ejea, Buenos Aires, 1955, P. 200.

⁶⁸ SANZ TOME, Federico, La Prueba en el Proceso Laboral, T.i Lex Nova, Valladolid, 1990. P. 6.

g) Refiriéndose a su naturaleza, Eduardo Pallares, afirma:

que probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición.

De esta manera, pudiéramos continuar invocando otras muchas definiciones sobre la prueba, ya que dentro de este campo del derecho procesal, -como dijimos- existe una vasta gama de opiniones al respecto, sin embargo, consideramos pertinente cesar en la transcripción de conceptos, para fijar un punto concluyente que nos permita analizar lo que es el objeto de la prueba, por considerarlo un elemento trascendental en todo concepto.

Para ello, consideramos pertinente rescatar todas las coincidencias, que por ser elementos imprescindibles, han tenido que ser utilizados de una u otra forma por aquellos que han propuesto su concepción; de tal manera, diremos que en forma general, las pruebas son el camino para llegar a la verdad y que por lo tanto son fundamentales dentro de un juicio, en virtud de que son el medio natural por el cual las partes ponen a disposición del Juzgador elementos de convicción que conformará una decisión.

3.6. OBJETO DE LA PRUEBA.

El hecho de preguntarnos que es lo que se debe probar dentro del procedimiento; implica forzosamente referirnos al objeto de la prueba, situación que en forma aparente resulta simple, pues a lo largo de capítulo anteriores hemos dejado claro que la prueba es un medio de convicción para el juzgador, y que esa convicción que se pretende generar en el mismo es respecto de uno o varios hechos.

La prueba y el medio de convicción, son algunos de los tópicos que guardan estrecha relación con lo que es el objeto de la prueba; por ello, hemos considerado realizar un ejercicio con estos aspectos, a fin de introducimos al punto central de este apartado:

En un conflicto de cualquier índole, siempre encontraremos una contraposición o discusión entre dos o más personas (**objeto de la prueba**), para dar la razón a quien se conduce con verdad, es necesario tener esa convicción, para ello, existen algunos medios que la ley ha asignado un nombre, y de los que las partes pueden echar mano para llegar a tal fin, (**pruebas**).

Estos medios de convicción, denominados pruebas pueden ser testimonios, confesiones, inspecciones, documentos e instrumentos; por mencionar los más comunes, pero por sí solas, estas pruebas no producen efecto alguno, la relevancia radica en el resultado de su desahogo, (**medio de convicción**), es decir, el medio de convicción en una prueba testimonial lo será el testimonio, y a su vez en la confesional, lo declarado por el absolvente, siendo en ambos casos **instrumento de prueba** las preguntas y posiciones formuladas así como los sujeto que dan contestación a ellas.

Luego entonces, partiendo de una premisa muy general, diremos que los hechos son el objeto de la prueba.

En ese sentido, su importancia dentro del derecho probatorio es trascendental, ya que todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las pruebas, encuentran su razón de ser en los hechos o afirmaciones que necesitan ser acreditadas.

Sobre el objeto de la prueba, la Ley Federal del Trabajo, omite señalar en forma expresa reglas que nos permitan conocer sobre este punto, sin embargo, del contenido de las disposiciones que a continuación se transcriben se infiere cual es el objeto de la prueba:

Artículo 777. – Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 779. – La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ella.

Artículo 872. - "... 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 878. - "La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: "

II. "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. ..."

III. "Expuesta la demanda por el Actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. ..."

IV. "En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios;..."

Artículo 880. - "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:"

I. "El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. ..."

II. "Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte..." "... Así mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda..."

III. "las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este título..."

Artículo 881. - Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervinientes o de tachas.

Artículo 882. - 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 y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

Tal y como lo expresamos, de las disposiciones antes transcritas se puede inferir que es lo que se debe probar dentro del procedimiento ordinario laboral, sin embargo, cabe hacerse los siguientes cuestionamientos.

Se afirma que el objeto de prueba son los hechos afirmados por las partes y que se contraponen entre sí; ahora bien, no todos son objeto de prueba, pues aunque resulte un tanto obvio, es importante destacar que es necesario que para que un hecho sea objeto de prueba debe haber sido negado por la contraparte de la que lo alega, pues resultaría ocioso e inútil tratar de probar hechos que no se controvertieron.

Por otro lado, si consideramos como objeto de la prueba la demostración de la existencia de un hecho que ha sido alegado por las partes, estaríamos cometiendo un error por omisión, ya que dentro del ámbito procesal se puede presentar que el objeto de la prueba se haga consistir, no en la existencia, sino en la inexistencia de un hecho, como en los casos de los procesos laborales donde se niega la relación de trabajo, o bien, cuando se consideran documentos, cosas o personas, al ofrecerse las pruebas periciales o de inspección.

Otro aspecto que debemos mencionar y que sin duda puede ser objeto de prueba en el proceso laboral, son las llamadas *máximas de la experiencia*. Estas constituyen el saber privado de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de aquello que éstos conocen por cuenta propia y utilizan a lo largo de todo el proceso, pero principalmente al fallar.⁶⁹

Estas máximas, con el propósito de ser más gráficos, nos atreveríamos a afirmar que se tratan de reflexiones en las que interviene el sentido común de las personas, o bien, determinadas leyes físicas o naturales.

Como ejemplo de las *Máximas de la Experiencia*, Néstor de Buen expone el supuesto de un carro que es conducido a gran velocidad, todo sabemos que para intentar detenerse de repente, le será imposible, pues si no con la misma velocidad, si continuará en movimiento unos segundos más debido a la fuerza de la inercia.

⁶⁹ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit.: P. 466.

Estas consideraciones nos permiten hacer una primera afirmación, en el sentido de que el objeto de la prueba en el proceso laboral es todo aquel acontecer, alegado por una parte y negado por la otra.

En otras palabras, diremos que cualquier diligencia debe ajustarse a los sucesos conflictivos sometidos al arbitraje, y por lo tanto es intrascendente e improcedente dar cabida a diligencias probatorias tendientes a demostrar hechos extraños a la relación procesal que se hubiere determinado en los escritos de demanda y de su contestación.

Los medios probatorios que se admitan deben ser en exclusiva aquellos que se relacionan con los hechos controvertidos, por lo tanto, las que no se les vinculen tendrán que ser desechadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El fundamento de lo anterior, lo encontramos en los artículos 777 y 779, de la ley, y que fueron transcritos anteriormente.

En virtud de lo anterior, diremos en forma concluyente que todos los hechos alegados por las partes y controvertidos son objeto de prueba.

Los hechos que se admiten, o bien, que se confiesan, quedan excluidos por no ser materia de controversia y, por lo mismo, no son objeto de prueba, por lo que su desahogo lo único que provocaría sería una pérdida innecesaria de tiempo y energías en perjuicio de toda la maquinaria jurisdiccional. En cuanto a su fundamento, lo encontramos en los artículos 777 y 882, del ordenamiento laboral, y que fueron igualmente transcritos en su parte conducente con anterioridad.

En cuanto a los segundos, es decir, a los hechos presumidos por la ley. No necesitan prueba, pues, son hechos sobre los cuales recae una presunción.

“Entendemos por presunción legal a la proposición normativa acerca de la verdad de un hecho; es decir, al precepto de la ley que indica que algo debe tener por cierto. La Doctrina señala: si admite prueba en contrario se dice que es relativa; si no la admite se dice que es absoluta.

La doctrina indica que no es necesario probar que el demandado conocía cuales eran sus obligaciones jurídicas, por que todo el sistema del derecho parte de la presunción del conocimiento de la ley.

En orden a estas ideas no se requerirá, en consecuencia, que el trabajador pruebe en el proceso que el patrón conocía los dispositivos de la Ley Federal del Trabajo que regulan el salario, jornada de trabajo, vacaciones, reparto de utilidades, etc., por que existe la presunción absoluta de que la parte empresarial sabe esas disposiciones.⁷⁰

Como se ha podido apreciar, son diversas las reglas que operan dentro del marco del objeto de la prueba, las cuales se desprenden de la interpretación dada a la ley, pero, existe un aspecto que se encuentra con estrecha relación a la última regla analizada y que tiene que ver con la norma general que establece la presunción de que se conoce el derecho.

En ese sentido el derecho no requiere prueba, ante la presunción de que el Juzgador conocer el derecho que nos rigen (*iura novit curia*), y en su caso únicamente se deberá acreditar cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencias.

3.7. MEDIOS DE PRUEBA.

Como se dijo, las pruebas son el camino para llegar a la verdad de los hechos, esto es, son el medio de convicción para el juez.

En nuestra legislación, al referirse a los medios de prueba, se hace en forma ejemplificativa señalando un catálogo de los medios más usuales de que disponen las partes y la autoridad para el conocimiento de la verdad, dejando la oportunidad de que con plena libertad se ofrezca cualquier otro medio probatorio, considerando como única limitante, que no sea contraria a la moral y al derecho.

⁷⁰ Ibidem. P.469 y 470.

Lo antes expresado, encuentra su fundamento en lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo. Disposición que es producto de las reformas procesales efectuadas en el año de 1980, y con la que dentro del rubro concerniente a las pruebas, vino a subsanar en gran medida una serie de omisiones arrastradas tanto de la ley de 1931, como la de 1970, ya que en forma muy limitada se establecían en estas leyes algunas reglas aplicables a determinadas pruebas, lo que obligaba a recurrir a la supletoriedad, como lo fue el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Así pues, tenemos que a partir de la reforma procesal de 1980, se estableció un listado de pruebas, así como las reglas aplicables a las mismas.

El texto vigente de dicho artículo es el siguiente:

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

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

Enseguida, nos referiremos brevemente a lo que según la doctrina y la propia legislación debemos de entender de cada una.

LA CONFESIONAL.- En términos muy generales, podemos señalar que la confesional es un medio de prueba, considerado por la mayoría de los sistemas jurídicos como perfecta, de ahí que se le califique como "*La Reina de las Pruebas*".

Lo anterior, en virtud de que el objeto de tal probanza, consiste en el reconocimiento o admisión, de las partes en el procedimiento, respecto a la verdad de los hechos aseverados por el adversario.

En otras palabras, expondremos lo que nuestro más alto tribunal señala al respecto:

CONFESIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

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

Jurisprudencia 30 (quinta época), pág. 40. Volumen 4ª Sala. Quinta parte. Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965; jurisprudencia 21, página. 36; en el apéndice de fallos 1917-1954. Jurisprudencia 255, pág. 495.

LA PRUEBA TESTIMONIAL.- Cuando ocurre un hecho, es probable que alguna o algunas personas lo presenciaron, las cuales pueden comparecer ante la autoridad laboral a repetir lo que a través de sus sentidos lograron apreciar, a lo que se le llama testimonio, y al sujeto que lo realiza testigo.

Así pues, tenemos que la prueba testimonial, es un medio de prueba por el cual terceras personas ajenas al juicio, comunican al órgano jurisdiccional, sobre los hechos controvertidos en un litigio, y de los que tienen conocimiento por que fueron adquirido a través de sus experiencias y percepciones sensoriales.

LA PRUEBA PERICIAL.- Para muchos, la prueba pericial va más allá de un medio de prueba, por las razones siguientes:

Gramaticalmente, proviene de la voz latina *peritia*, que significa sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte y al que domina cualquiera de estos conocimientos le llamamos perito.

Este en relación con el derecho del trabajo, y en particular con el procedimiento laboral, asesorará con el propósito de ilustrar el criterio de la autoridad laboral para conocer mejor los hechos materia del conflicto.

En otras palabras, tenemos que en el proceso del trabajo se pueden plantear situaciones que requieran, para su debida apreciación, de la opinión de expertos, estos son los que denominamos como peritos, los cuales sin ser parte en el procedimiento, rinden un dictamen sobre alguna discrepancia relacionada con la ciencia o el arte, para auxiliar al juzgador, y generar en éste, la convicción de la existencia o inexistencia de ciertos datos procesales.

LA PRUEBA DOCUMENTAL.- Gramaticalmente, documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se demuestra, confirma o corrobora una cosa o acto.

Sin embargo, resulta insuficiente la acepción gramatical que hemos dado en el párrafo anterior, debido a que la misma se refiere únicamente a los documentos en general, omitiendo aquellos que desde una perspectiva jurídica, sin ser escritos, son considerados como documentos, tales como la cinematografía y las grabaciones gramofónicas, pues en el ámbito jurídico procesal, documento no sólo se refiere al instrumento o escrito, sino toda corporación de pensamiento plasmado en un objeto que puede ser llevado físicamente ante la presencia del órgano jurisdiccional.

Otra complejidad que envuelve tal probanza, y a la que es necesario referirnos, es a la relativa a la existencia de documentos que por ser expedidos por algún funcionario en ejercicio de la fe pública otorgada, debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento, salvo prueba en contrario y son las denominadas documentales públicas.

Por otro lado, existen también documentos que no tienen el carácter de públicos y se denominan documentales privadas los cuales si bien

tienen menor valor probatorio que las otras, el juzgador debe apreciarlas, asignándole el valor que en justicia proceda.

LA PRUEBA DE INSPECCIÓN.- Esta probanza, deriva de la posibilidad de que determinados hechos existentes físicamente puedan ser apreciados por la autoridad, dentro del derecho civil tal probanza debe ser desahogada personalmente por el Juez, de ahí que se conozca como inspección judicial.

Dentro del marco del derecho laboral, el artículo 829, señala que la inspección no será practicada directamente por la Junta, sino que es desahogada por los actuarios de la misma, la cual tiene por objeto que la autoridad laboral tenga conocimiento de alguna cosa o persona relacionada con la controversia.

LA PRUEBA PRESUNCIONAL.- Del latín *presumptio, tionis*, que significa suposición que se basa en ciertos indicios, es decir, sospecha, inducción o conjetura.

Doctrinalmente, encontramos una vasta gama de estudios efectuados al respecto, pues se trata de una prueba que ha despertado un interés muy particular, debido a la gran agudeza lógica requerida para su desahogo.

El ordenamiento laboral, de una forma muy simple, se refiere a la presunción como la consecuencia que la ley o la junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Hay presunciones legales y humanas, las primeras son cuando la ley las establece y puede o no admitir prueba en contrario; las segundas, derivan de un proceso de razonamiento lógico de la autoridad del trabajo.

LA PRUEBA INSTRUMENTAL.- El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

La interpretación que se puede dar respecto a la definición que de la prueba instrumental señala la Ley, es en el sentido de que al resolver la autoridad del trabajo, tendrá que tomar en cuenta en favor de cada parte, no sólo lo alegado y probado por ésta sino los fenómenos inherentes al proceso y a todas aquellas circunstancias que se pongan de manifiesto al desahogar una prueba específica, siempre y cuando conste en el expediente, pues lo que no está en el expediente no está en la vida jurídica.

3.8. LA CARGA DE LA PRUEBA.

Recordemos que el objetivo de estudiar a la carga de la prueba dentro de este capítulo, es para determinar las causas y consecuencias jurídicas que generan su uso u operación, en el procedimiento ordinario laboral.

Para ello, fue necesario referirnos a diversos aspectos relacionados con el procedimiento ordinario, y antes, a cuestiones relacionadas con su proceso evolutivo; ahora, consideramos que para alcanzar tal fin, resulta conveniente hacer una muy breve recapitulación de lo que se ha dicho sobre la carga de la prueba a lo largo del desarrollo del presente trabajo, antes de abordar aspectos de conceptualización y operación.

Hemos dicho que la institución jurídica de la carga de la prueba ha presentado una interesante evolución a través de la historia, encontrando sus primeros antecedentes dentro del derecho romano y germánico.

En estos sistemas, surgieron una serie de principios tendientes a regular la distribución de esta carga procesal, y que debido al avance que reflejaban, despertaron un particular interés por estudiosos del derecho, como es el caso de los juristas de Bolonia, quienes pugnaron por una doctrina que consideraba a la

carga de la prueba como un principio bajo el cual correspondía probar al actor sus pretensiones, pero también al demandado cuando se excepcionaba.

En otro apartado, dijimos que a su vez, estos postulados sirvieron de inspiración a la legislación española y en particular al código napoleónico, estableciendo como regla que el que reclama el cumplimiento de una obligación debía probar, y que reciprocamente, el que pretendía liberarse de una obligación debía justificar ya sea el pago o el hecho que produjo la extinción de aquellas. Principios, que tiempo después sirvieron de molde para la mayoría de los códigos civiles.

Ya en el ámbito del derecho del trabajo, una vez analizadas la declaración de principios sociales, contenidos en el artículo 123, de la constitución de 1917, así como las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970, en donde la figura de la distribución de la carga de la prueba, no se encontraba regulada por tales ordenamientos, utilizándose en forma supletoria principios del derecho común, concentrados básicamente en la regla del que afirma está obligado a probar.

Por último, señalamos que no fue sino hasta las reformas procesales de 1980, cuando en forma expresa fue regulada la carga de la prueba en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 784, cambiando sustancialmente criterios de orden procesal, en cuanto a la distribución de esta carga de la prueba.

Al inicio de este capítulo, retomamos de nueva cuenta este punto, pero ahora como característica del procedimiento, la cual se resume en el hecho de que su incorporación a la legislación laboral es con el fin de buscar dentro del procedimiento laboral una igualdad entre las partes contendientes, a través de normas protectoras de los trabajadores, imponiéndole la carga de la prueba a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad.

Una vez recapitulados esos aspectos que a lo largo del presente trabajo se han desarrollado, consideramos que es momento de continuar con el estudio de la carga de la prueba, pero ahora, desde otra perspectiva, en la que se pretende

proporcionar una concepción más clara de esta, así como de su aplicación y consecuencias que genera su uso.

3.8.1. CONCEPTO.

La carga de la prueba constituye una figura jurídica de interesante complejidad; por un lado y en atención a su género, se trata de un gravamen procesal; y por el otro, que atiende a la especie, diremos que se refiere al ámbito probatorio. En otras palabras, la carga procesal y la prueba, son elementos que por sí solos constituyen figuras procesales y que conforman el concepto en cuestión.

Por tal motivo, antes de precisar cualquier concepto, es necesario que en primera instancia visualicemos por separado cada una de ellas, para posteriormente concluir con un concepto que armonice a ambas.

Se suele entender por carga procesal, la situación jurídica en que se colocan las partes cuando por una disposición legal o una resolución judicial deben realizar una determinada conducta procesal, cuya realización las ubica en una situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso y cuya omisión, por el contrario, las pone en una situación de desventaja.

Para algunos, esta carga procesal genera cierta confusión, y utilizan en forma indistinta el término de obligación, lo cual, consideramos es inexacto, ya que la carga consiste en un imperativo del propio interés; y la obligación, su cumplimiento produce ventajas directas a la parte interesada, y su falta de realización, si bien configura una situación jurídica desfavorable, no conduce a la imposición de una sanción o a la existencia coactiva de la conducta omitida.

Dicho de otra manera, la carga es un derecho de ejercicio necesario, y no debe confundirse con la obligación, ya que esta al ser incumplida da lugar a una sanción jurídica, además de ser exigible por medio de la coacción; la carga no, ya que sólo produce la pérdida del derecho.

Por ello, dentro del proceso las partes más que una obligación tienen una carga, esto es, el derecho de realizar o no determinadas actividades a fin de obtener un resultado favorable.

Por lo anterior, se han considerado válidas las críticas que con relación al ofrecimiento de pruebas se refería el artículo 763, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y antes de las reformas procesales de 1980, pues señalaba que:

“las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de la verdad de los hechos o al esclarecimiento de la verdad”.

Lo que contravenía a las nuevas teorías procesales, al desechar el concepto de obligación de probar por el de carga de la prueba; pues se considera absurdo “obligar” a las partes a aportar elementos probatorios.

No obstante, el concepto de carga procesal que propugnan los procesalistas modernos, y que ya hemos anotado, la mayoría de los ordenamientos procesales civiles por regla general no hacen referencia a la misma, sino que la califican de “obligación”. Por su parte y afortunadamente, podemos decir que a partir de 1980, en la Ley Federal del Trabajo, no sucede esto.

Continuando con la carga procesal, diremos que la propia doctrina nacional ha señalado varias situaciones en las cuales se configuran cargas procesales, considerándose como las más importantes las relativas a:

- a) Presentación de la demanda;
- b) Contestación de la demanda;
- c) Impulso del procedimiento;
- d) De la prueba;
- e) De los alegatos;
- f) De la impugnación.

De estas carga procesales, únicamente nos referiremos a la de la Prueba, y para ello, en forma breve a la prueba, por haber sido materia de estudio en capítulos anteriores.

Prueba, que deriva del latín “*probo*”, que significa bueno, honesto, y de la voz “*probandum*”, que significa recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.

La prueba es la certeza generada al juzgador acerca de los hechos controvertidos por las partes, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido al proceso.

Además la pueden constituir todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, incluyendo desde luego los medios, instrumentos y conductas humanas a fin de verificar o confirmar las afirmaciones de hecho expresadas por las partes, así se habla de la prueba confesional, prueba testimonial, ofrecimiento de las pruebas, etc.

Por lo que una vez comentados estos aspectos, ahora nos referiremos a algunos puntos concernientes a la concepción que se tiene de la carga de la prueba.

En primer lugar, diremos que la carga procesal de mayor importancia y en la cual existe una mayor elaboración tanto legislativa como doctrinal y jurisprudencial, es la relativa a la prueba; debiendo de destacarse que en los ordenamientos procesales civil y mercantil se recogen las dos reglas tradicionales, según las cuales el actor y el demandado tiene la carga de probar los hechos en que funden su pretensión o su excepción, respectivamente, y sólo los hechos afirmados y controvertidos imponen la carga de probarlos a la parte que los expresa; según los Artículos 281 y 282 del Código de Procedimientos Civiles; 81 y 82 del Código Federal de Procedimientos Civiles, y 1194 - 1196 del Código de Comercio.⁷¹

De esta forma nos aproximamos a la finalización de este capítulo, no sin antes transcribir algunos de los conceptos de la carga de la prueba, que a nivel doctrinario han sido los mas aceptados:

⁷¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, A-CH, P-Z, segunda edición, Porrúa. México, 1988.

Se entiende por carga de la prueba al gravamen que recae sobre las partes de aportar los medios probatorios al órgano jurisdiccional para buscar su persuasión acerca de la verdad de los hechos manifestados por las mismas.⁷²

La carga de la prueba representa la necesidad que tienen las partes en el proceso laboral de acreditar lo que alegan, a fin de lograr un laudo o resolución favorable.⁷³

Es la atribución impuesta por la ley para que cada una de las partes propongan y proporcionen los medios de prueba que confirmen sus propias afirmaciones de hechos.⁷⁴

En suma, la carga de la prueba cualquiera que sea el concepto que se dé de ella, sustancialmente será: la necesidad, atribución o gravamen que tienen las partes a fin de que propongan, proporcionen, aporten un sustento que acredite sus afirmaciones, alegaciones o manifestaciones.

3.8.2. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL.

Como se comentó en el punto anterior, el principio de que "el que afirma está obligado a probar" es una regla general en el proceso civil, pero en la actualidad, no puede extenderse con la misma generalidad a los procedimientos del trabajo y en particular al procedimiento ordinario laboral.

Antes de las reformas procesal que dio origen a la regulación de la carga de la prueba, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en relación con la misma, una serie de criterios en el sentido de que en el mundo laboral, la obligación de conservar los documentos comprobatorios de las condiciones de trabajo no

⁷² DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Porrúa, México, 1990, P. 478.

⁷³ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p. 488.

⁷⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. P-Z.

podían recaer en el trabajador sino en el patrón, y de que por ese solo hecho se encontraba en mejor posibilidad de probar.

De ahí que el legislador de 1980, eliminara la posibilidad de que las Juntas fijaran los criterios de reparto de la carga de la prueba, mediante reglas de juicio, sino que de manera rotunda se hizo esa distribución a partir de la Ley, a través de un catálogo que enumera en forma precisa y detallada, algunos de los hechos que al ser controvertidos en un procedimiento, en todo caso corresponde a la parte patronal demostrar su dicho a través del documento que por obligación debe de conservar.

Lo anterior vino a constituir una de las innovaciones más importantes de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980, pues se regula con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba a favor de la parte trabajadora, ya que el artículo 784, dispone:

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, 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 que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;*
- II. Antigüedad del trabajador;*
- III. Faltas de asistencia del trabajador;*
- IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo;*
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;*
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de despido;*
- VII. El contrato de trabajo;*
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;*
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;*
- X. Disfrute y pago de vacaciones;*
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;*
- XII. Monto y pago del salario;*

- XIII. Pago de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y*
XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Cabe destacar que la comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados, efectuó una serie de ajustes en la redacción; al agregar los términos eximirá, en lugar de podrá eximir y requerirá por el de podrá requerir; de ahí que se afirme que de un precepto eminentemente potestativo, se haya convertido en un imperativo categórico para la autoridad laboral.

Sin embargo, la distribución de la carga de la prueba contenida en el artículo 784 de la Ley Federal del trabajo, ha sido objeto de innumerables críticas, principalmente por su insuficiencia dentro de la Ley, así como por su excesivo ánimo proteccionista; lo que ha originado que un sector se pronuncie a favor de un cambio que erradique esas situaciones.

A continuación, nos referiremos en forma sucinta, a algunas opiniones generadas con motivo del precepto legal en cuestión:

Algunos consideran, que la forma en que se encuentra regulada la carga de la prueba dentro de la Ley Federal del Trabajo, tiene una intención notable de poner en manos de las juntas una iniciativa probatoria que jugaría con la idea de que el trabajador debe ser auxiliado por las Juntas para superar sus debilidades sociales evidentes y lograr, una igualdad en el procedimiento.

Situación, señalan algunos otros autores, no sucede así, ya que debido al sentido imperativo de la norma, al señalar "La Junta eximirá de la carga..." y "...requerirá al patrón..."; coloca irremediamente a la Autoridad, en la figura jurídica de juez y parte.

Es decir, se substituye al trabajador para eximirlo de la carga de la prueba, reservándose la autoridad laboral ese derecho discrecional mientras que a su juicio no se pueda llegar al conocimiento de los hechos por otros medios probatorios.

Y como consecuencia de ello, se quebranta el principio de paridad procesal, e indudablemente se rompe con todos los cánones del sistema probatorio establecido y reconocido por las doctrinas modernas y nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por otro lado, algunos sustentan sus críticas en el sentido de que la Ley Federal del Trabajo, carece de normas suficientemente específicas sobre la carga de la prueba; al faltarle la regla general que establezca la carga probatoria de las partes, en el sentido que corresponda al actor probar los hechos constitutivos de sus pretensiones, y al demandado los de sus excepciones.

Lo anterior, sin duda se ve traducido en una serie de interrogantes y cuestionamientos, mismos que son en el sentido de esclarecer qué pasa con los supuestos que no contemplan las catorce fracciones del precepto 784 de la Ley Federal del Trabajo, y en todo caso qué parte procesal debe probar esos supuestos, derivado de esto, surge la interrogante de que si subsiste en ellos el principio moderno de carga probatoria de que debe de probar quien esté en mejor posibilidad de hacerlo, etc.

Ante eso, y adelantándonos un poco a lo que será materia de análisis en el capítulo siguiente, por nuestra parte consideramos que debe prevalecer la norma general del que afirma se encuentra obligado a probar, excepto en aquellos casos contenidos en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo y sólo en cuanto se refieran a condiciones de trabajo, que por obligación el patrón debe de documentar y exhibir en juicio.

En otras palabras, señalaremos que la interpretación que al respecto damos, es en el sentido de que sólo se podrá eximir de la carga probatoria al trabajador, imputándosele al patrón, si los hechos se pueden acreditar con pruebas documentales de las condiciones de trabajo, y de los cuales está obligado a llevar el patrón.

3.8.3. INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Como se ha expresado en apartados previos, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, causó innovación normativa al regular en forma expresa la distribución de la carga de la prueba al patrón, señalando que corresponde a éste, probar su dicho cuando haya controversia sobre alguno o algunos de los catorce casos que expresamente señala tal precepto.

Esta situación, generó una serie de opiniones que se pronunciaron a favor, y otras, que simplemente cuestionaban su incorporación en la legislación laboral.

A guisa de ejemplo, comentaremos que para algunos, la distribución de la carga probatoria contenida en el artículo 784 de la Ley Federal del trabajo, es considerada como un triunfo del sector obrero, debido al gran avance procesal registrado en beneficio de los trabajadores; pues aseguran que con disposiciones de tal naturaleza se consigue el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Para otros, la reforma en comento es una situación verdaderamente delicada, pues señalan que fácilmente se puede convertir en un pretexto para que dentro del campo del Derecho Procesal del Trabajo se busque una protección excesiva del trabajador; desvirtuándose, por ende, "*la ratio legis*" de la carga de la prueba, que es únicamente, la de evitar se deje a los trabajadores en un estado de indefensión, al arrojar esta carga al patrón, respecto de aquellos casos en que se encuentre en mejor situación para acreditar determinados hechos, como lo son las condiciones de trabajo y que por imperativo legal debe conservar en forma documental y exhibir en juicio cuando le sean requeridos; pues respecto de las condiciones de trabajo, el legislador ha considerado que el trabajador jamás podrá probar.⁷⁵

⁷⁵ RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencias, séptima edición, Pac, México, 1985. P. 108.

Se ha comentado lo anterior, pues es precisamente éste argumento el que ha servido para instrumentar las excepciones al principio general de la carga de la prueba al patrón, mismo que ha sido reconocido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, denominándolo "*inversión de la carga de la prueba*".

La inversión de la carga de la prueba es el motivo del presente capítulo, del cual, sin el propósito de abordar a detalle todos y cada uno de los criterios que al respecto nuestro máximo tribunal ha considerado para su procedencia, por la extensión que demanda tal estudio, de manera general nos referiremos a ella, para lo cual, resulta necesario efectuar una breve recapitulado de éstas ideas.

El principio de la carga de la prueba al patrón contenido en la Ley Federal del Trabajo, como ya vimos, consiste en eximir al trabajador de aportar los medios de prueba, cuando sea posible llegar al conocimiento de los hechos con los elementos que por ley el patrón debe conservar en la empresa, y si el empresario no aporta esos elementos de prueba, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Su fundamento legal lo encontramos a partir de las reformas procesales de 1980, en el artículo 784 de la Ley; precepto que entre otras cargas probatorias, regula la del despido en su fracción IV; siendo pues, la carga de probar la causa del despido, de donde se deriva la excepción a esa regla general de la carga de la prueba al patrón, y que como ya vimos se denomina "*inversión de la carga probatoria*".

La figura jurídica de la "Inversión de la carga de la prueba", tiene su origen en la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Lo anterior, ya que diversos conflictos revelaron que con frecuencia los patrones, en los procedimientos en donde el trabajador alega el despido injustificado, y estos, niegan tal situación por ser falsa, o bien, por no dar el aviso escrito de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley Laboral, ofrecían al

trabajador el regreso al puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, argumentando que de esta manera se probaba su buena fe.

Situación que así fue razonada por nuestro más alto tribunal, ya que el hecho de que el patrón ofrezca el empleo al trabajador, supone que el primero está actuando de buena fe; y jurisprudencialmente se considera que de esta forma demuestra ser inocente; invirtiendo por el contrario, la carga de la prueba al que insiste fue despedido, debiendo ser el propio trabajador el que compruebe el despido.

En suma, diremos que la inversión de la carga de la prueba, es una figura jurídica *sui generis*, que requiere de tres requisitos para su procedencia:

- Que el trabajador ejercite en contra del patrón una acción derivada del despido injustificado.
- Que el patrón niegue el despido.
- Que el patrón ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador.

Curiosamente, en la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que la reglamente, y mucho menos que defina su naturaleza jurídica, situación que ha generado cierta confusión, pues algunos han llegado a considerar que la inversión de la carga de la prueba no es otra cosa que una especie de defensa o excepción del patrón.

Tal confusión, tuvo que ser esclarecida por la propia Corte, al asegurar que el ofrecimiento del mismo trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe, por lo que si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, ya que el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones que lo venía desempeñando, produce el efecto jurídico de invertir la carga de la prueba.

Por otro lado, nos referiremos enseguida a las formalidades que según la propia jurisprudencia, el ofrecimiento por parte del patrón debe cumplir para que surta sus efectos la inversión de la carga de la prueba.

Una de esas formalidades, se refiere al momento procesal oportuno para hacer el ofrecimiento del mismo trabajo, el criterio mantenido en la tesis 19/90, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que estableció la Jurisprudencia No. 7/91, publicada en el tomo VII de mayo de 1991, pág. 58 de la Octava época, estableció que el momento procesal oportuno para hacer el ofrecimiento del mismo trabajo, es la etapa de demanda y excepciones de la audiencia respectiva, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y se produzca el efecto procesal de que se trata.

Además de que la buena fe que se presume con este ofrecimiento, deriva de la espontaneidad del mismo; de tal manera que si el patrón acude a la etapa mencionada y no hace el ofrecimiento, pretendiendo hacerlo en un momento procesal posterior, deja entrever de que está especulando sobre la posibilidad de ganar el litigio.⁷⁶

Otro punto que debe ser considerado en la negativa del despido y el ofrecimiento por el patrón del mismo trabajo, es que debe señalarse por éste cuales eran las condiciones en que se venía desempeñando el trabajo y con cuales condiciones hace el ofrecimiento del mismo, pues si no se señalan es improcedente la inversión de la carga de la prueba y se considerará como de mala fe dicha propuesta patronal; Sin embargo si se cambian o modifican las condiciones de trabajo aducidas por el laborante y se prueban las condiciones señaladas por el patrón al ofrecer dicho trabajo, se considerará tal proposición como de buena fe y si invierte la carga de la prueba al trabajador.⁷⁷

⁷⁶ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. Cit. P.P. 236 y 237.

⁷⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. 370, 371 y 514.

Además, el ofrecimiento del trabajo debe de ser liso y llano, lo que quiere decir, en idénticas condiciones a las que existían en el momento del despido alegado, tomándose en cuenta los aumentos salariales o las mejoras en las prestaciones que correspondan al puesto de que se trate. El ofrecimiento en condiciones inferiores a las alegadas por el trabajador se considera hecho de mala fe, y por tanto no se produce, no produce la inversión de la carga de la prueba.

3.9. LA SEGUNDA AUDIENCIA.

Al llegar a la etapa de desahogo de pruebas, bien podemos asegurar que el procedimiento ha llegado a un relevante grado de avance; pues toda una serie de actos procesales han quedado atrás, y de los que bien vale la pena realizar una breve recapitulación a fin de que el lector ubique la trascendencia del aspecto relativo al desahogo de pruebas, que será analizado más adelante.

En primera instancia, diremos que desde un mundo ideal, las relaciones laborales se cumplen sin mayores problemas por las partes, pero en esta realidad no es el caso, siempre está presente la idea de lucha de clases, y que por tanto las relaciones nacidas entre los sectores de la producción pueden llegar a darse incluso de manera agresiva, lo que traen como consecuencia el incumplimiento espontáneo de las obligaciones y por ende un desequilibrio social.

Por su parte el Estado, para lograr que ese desequilibrio social generado por el incumplimiento de alguna obligación, vuelva a su cause normal, faculta para su solución, la intervención de organismos administrativos de conciliación.

Cuando los problemas llegan a su etapa más aguda, y no es posible la solución del conflicto a través de la conciliación, el problema se tiene que resolver a través de la sentencia o del laudo dictado por los Jueces o los árbitros, apareciendo allí, la fuerza de la coacción, es decir, el imperio Estatal.

En otras palabras, la solución de los conflictos laborales no solo puede hacerse por voluntad de los sujetos implicados, sino que además se pueden solucionar por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, que es lo que conocemos dentro del procedimiento ordinario laboral como la conciliación; o bien, se pueden solucionar, por el Arbitraje, que no es otra cosa que la decisión de la Autoridad Jurisdiccional.

Ahora bien, para la solución de las divergencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, existen una serie de reglas contenidas en la ley Federal del Trabajo, que en su conjunto regulan distintos tipos de procedimiento, en atención a la naturaleza del conflicto.

El procedimiento ordinario laboral, es precisamente uno de los procedimientos que se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo; el mismo, en términos muy generales lo comprenden dos partes, por un lado la conciliación y por el otro, el arbitraje.

La etapa de conciliación tiene por objeto procurar un arreglo entre las partes para evitar que se ponga en movimiento el sistema jurisdiccional.

En términos generales el arbitraje es la resolución dictada por un órgano administrativo con facultades jurisdiccionales y que resulta obligatoria para las partes en conflicto.

Este arbitraje, a su vez, se encuentra integrado por varias etapas, que a saber son: la de demanda y excepciones, la de ofrecimiento y admisión de pruebas, que por regla general deben celebrarse en una sola audiencia, y la de desahogo de pruebas, que debido a la necesidad de que algunas pruebas deban ser preparadas para su desahogo, se realiza en otra audiencia.

Respecto a la primera etapa, es decir, la de demanda y excepciones, señalábamos, que es el momento en donde se fijan los puntos materia del conflicto, es decir, las afirmaciones y negaciones que realizan las partes.

La de ofrecimiento y admisión de pruebas, se refiere a los medios probatorios que las partes aportan y que la autoridad laboral admite, para acreditar lo dicho, o desvirtuar lo manifestado por la contraparte.

Es además en este punto, en donde bien vale la pena efectuar una pausa, ya que antes de pasar al siguiente tema relativo al "desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes y admitidas por la Autoridad Laboral", es necesario realizar para algunos medios de prueba una serie de actos preparatorios a su desahogo.

Lo anterior, en atención a lo señalado por el artículo 883 del ordenamiento laboral, pues establece una serie de situaciones y de presupuestos que la Autoridad Laboral debe observar antes de pasar a la audiencia de desahogo de pruebas y que bien vale la pena mencionar.

En armonía con el principio que se impone a la Junta para tomar las medidas necesarias a fin de lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso; el referido artículo, señala una serie de actitudes que tendrán que ser observadas por la autoridad laboral y que sin duda nos revelan la intención del Legislador por que las pruebas ofrecidas por las partes y que hayan sido admitidas por la Junta, se desahoguen de ser posible en una sola diligencia.

Evidenciamos tal situación, en virtud de que el precepto en cuestión, establece como imperativo categórico que las Juntas en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalen día y hora para la celebración de su desahogo; fecha que además, por disposición del mismo precepto, deberá ser dentro de los diez días hábiles siguientes.

De igual forma, y en observancia al principio de celeridad y economía procesal al que nos hemos referido, se ordena que en el mismo auto en el que se tuvieron por admitidas las pruebas ofrecidas por las partes, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente de la prueba.

Confirmando lo anteriormente apuntado, la última parte del propio precepto en comento, señala de manera expresa que la Junta deberá tomar las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido, estableciendo en el párrafo siguiente, que como excepción, cuando la naturaleza de las pruebas ofrecidas por las partes y admitidas por la Junta sea imposible su desahogo en una sola audiencia, deberá señalarse en el mismo acuerdo las fechas en que deba practicarse su desahogo sin que exceda de treinta días, no importando que se altere el orden en que fueron ofrecidas por los contendientes, y procurando que las desahogadas sean primero las del Actor y después las del demandado.

Apuntado lo anterior, finalmente se encuentra la etapa de desahogo de pruebas, de la que señalábamos con anterioridad, integra una parte importante dentro del arbitraje, pues existen una serie de reglas aplicables de manera general al desenvolvimiento de tal etapa y en particular a cada una de las pruebas aportadas por las partes y admitidas por la Junta; aspectos, que en el siguiente apartado serán abordados.

3.9.1. DESAHOGO DE PRUEBAS.

En cuanto al desahogo de las pruebas ofrecidas y admitidas, el artículo 884 de la Ley, establece una serie de normas que regulan la celebración de dicha audiencia, las cuales se pueden analizar a la luz de tres hipótesis contenidas en el precepto antes referido y que a continuación se comentan:

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

1.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

Como se puede ver, se establece la hipótesis de que al encontrarse preparadas diversas probanzas, o al señalarse determinada fecha para que tenga verificativo alguna en especial, su desahogo deberá llevar un orden en el que prevalecen las del actor.

II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

Aquí, se considera la hipótesis de que por alguna circunstancia al momento de llegar a la audiencia para el desahogo de determinada prueba, la misma no se encuentre preparada, ante lo cual se deberá de señalar dentro de los diez días hábiles siguientes un nuevo día y hora para que tenga verificativo su desahogo, plazo dentro del cual se deberá de preparar adecuadamente.

III.- En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

Esta última regla, considera aquellas pruebas que por su propia y especial naturaleza quedan desahogadas, pero que sin embargo deben constar dentro de las actuaciones compiladas en el expediente, a fin de darles el valor probatorio correspondiente, para lo cual, la autoridad laboral, podrá acelerar su integración a las actuaciones, mediante la solicitud al superior jerárquico del responsable de remitir la constancia, para que le haga efectiva una medida de apremio.

Estas reglas, como vimos, atienden en forma general a aspectos que se pudiesen suscitar en el desahogo de las pruebas, sin embargo, es menester señalar que las mismas, en forma particular no contemplan los aspectos relativos a cada probanza, para lo cual, es necesario remitirnos a las reglas específicas de cada una de ellas, lo que en seguida haremos, tratando desde luego, tocar

únicamente los aspectos más relevantes de cada prueba regulada en la ley, en virtud de la vasta información que al respecto existe.

LA CONFESIONAL.

Esta prueba, se desahoga a través de preguntas que implican la afirmación de un hecho, esto es, una confesión libre y espontánea, denominada posición, la cual, al ser contestada, necesariamente debe ser de manera afirmativa o negativa, acompañada en su caso de alguna explicación complementaria, sin que sean válidas las evasivas ni la negativa a responder.

El artículo 790, de la Ley Federal del Trabajo, establece las reglas para el desahogo de la confesional, que engloban lo siguiente:

I. En cuanto a la formulación de las posiciones, existe la posibilidad de que se hagan por escrito o de manera verbal, al momento de la audiencia.

En el primer caso es decir, cuando se formulan por escrito, la Junta generalmente califica previamente las posiciones, aceptando o en su caso desechando las que no se encuentran formuladas en atención a lo que la propia ley ordena, lo que no deja la posibilidad de que el articulante formule nuevas posiciones en forma verbal.

En el segundo supuesto, cuando las posiciones se formulan de manera directa y en forma verbal, su calificación se hace en el mismo orden, esto es, se formula la posición, la Junta la Califica, en caso de ser considerada como legal por esta, de manera inmediata debe ser contestada por el absolvente, para que enseguida sea formulada la siguiente continuando con la misma mecánica.

Lo anterior, no siempre es la fórmula seguida por las Juntas, algunas de ellas estiman conveniente que se dicten todas las posiciones para que de manera conjunta sean calificadas y contestadas, sin perjuicio de que más adelante sean formuladas otras de estimarse conveniente.

II. La segunda fracción del artículo en comento, se refiere al contenido de las posiciones, estas, deberán concretarse a los hechos controvertidos, sin que sean insidiosas ni inútiles.

La posición es considerada insidiosa, cuando tienda a ofuscar la inteligencia de quien ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad.

Y es inútil, aquella posición que versa sobre un hecho confesado o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia.

III. Esta fracción, se refiere a la absolución de las posiciones, la cual deberá efectuarse bajo protesta de decir verdad y, como consecuencia, con el debido apercebimiento de las penas en que incurren los falsos declarantes.

Una vez protestado y apercebido, por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor ni la asistencia de persona alguna, ni de borrador de respuestas, deberá responder a las posiciones que se le formulen, pudiendo en todo caso consultar simples notas o apuntes, si la Junta considera auxiliarán la memoria del absolvente.

IV. Como señalábamos en párrafos anteriores, las posiciones podrán formularse verbalmente o por escrito, en este último caso la fracción en comento ordena que deberá ir firmado por el articulante y el absolvente, para su identificación al momento de agregarse al expediente.

V, VI y VII. Estas fracciones, se refieren a situaciones que anteriormente fueron precisadas, como lo es la calificación de legales de las posiciones, y en su caso el desechamiento de las mismas por no reunir los requisitos de la fracción II; también a la manera de contestarlas, afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes; y por último, la consecuencia de contestar con evasivas o la negativa a contestar, que es el apercebimiento de tenerlo por confeso en caso de persistir en tal conducta.

DOCUMENTAL.

Algunas pruebas, por su propia naturaleza, se desahogan en forma automática; es decir para su desahogo no se requiere de ningún acto o formalidad especiales, tal es el caso de la prueba documental que se desahoga por su propia y especial naturaleza; sin embargo, en caso de ser necesario el perfeccionamiento de una documental privada, las periciales se desahogarán en los términos que mencionaremos al hacer alusión al desahogo de la prueba pericial.

TESTIMONIAL.

El desahogo de este medio de prueba, se encuentra regulado por el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, de la que se desprenden una serie de principios que enseguida comentaremos:

I. El oferente de la prueba, tiene la carga procesal de presentar a su testigo en la fecha señalada para su desahogo, con la salvedad de que tenga motivos justificativos que le imposibiliten su presentación, los cuales tendrá que hacerlos del conocimiento a la autoridad laboral.

II. Es necesario que el testigo sea identificado cuando así lo soliciten las partes ante la junta y si no pudiese hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá tres días para ello.

III. Esta fracción, se refiere al principio de separación de los testigos, pues es necesario evitar que se comuniquen entre ellos después de haber sido interrogado alguno, e influya en lo que declaren los restantes.

Este principio, no debe ser confundido con el de indivisibilidad de la prueba, el cual consiste en procurar que la recepción de tal probanza se efectúe en una sola audiencia, pues de lo contrario se daría oportunidad a la oferente de la prueba para que aleccione a los testigos restantes respecto de las repreguntas planteadas por la contraria.

IV. Antes de tomar la declaración del testigo, la junta deberá al igual que en la prueba confesional, protestar al testigo para que se conduzca con verdad, advirtiéndole de las penas en que incurren los testigos falsos; tomando inmediatamente después sus generales, como lo son el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en donde trabaja.

V. De esta fracción, se desprende el principio de oralidad en el interrogatorio, la que consiste en que se dicten de manera verbal las preguntas, con excepción de dos casos, uno cuando se desahogue vía exhorto y otra cuando se trate de altos funcionarios públicos.

VI. Regula esta fracción el orden en que las partes intervendrán para formular preguntas al testigo, siendo primero el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes, con la posibilidad de que la Junta lo examine directamente cuando lo estime necesario.

VII. Esta fracción señala que tanto las preguntas como las respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras; a esto, se le conoce como el principio de literalidad en la transcripción.

VIII. Esta fracción regula lo concerniente a la razón de su dicho, es decir, el por que le consta y sabe el testigo todo lo declarado; ante esto, la Corte ha destacado la importancia de expresar la razón de su dicho, pues si de la declaración no se desprenden las justificaciones y causas de por que conoce lo declarado, tal testimonio carece de eficacia.

IX. Por último, y como una formalidad, esta fracción impone la obligación del testigo de leer o que se le lea si no sabe y firmar lo declarado, o en su caso si no puede firmar poner su huella digital, lo que se entiende como una ratificación a lo declarado, sin que pueda variarse ni en la substancia ni en la redacción después de tal evento.

LA PERICIAL.

Para el debido desahogo de la prueba pericial, es necesario que el perito designado sea presentado ante la Junta el día y hora señalado para su recepción, pues de lo contrario si se trata del patrón se le tendrá por desistido de tal probanza, pero, en el caso del trabajador la propia Ley señala tres supuestos en los cuales la Junta los nombrará.

Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I.- Si no hiciera nombramiento de perito.

II.- Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y

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

Presentados los peritos, tendrán que protestar desempeñar su cargo con apego a la ley, ajustado a las reglas técnicas aplicables y conforme a su leal saber y entender; para después presentar su dictamen, a menos que por causa justificada como lo sería el hecho de examinar cosas, documento o personas que no haya tenido posibilidad de hacerlo previamente, solicite se señale nueva fecha para rendir su dictamen.

En el caso de incomparecencia de uno de ellos, la ley señala que la prueba se desahogará con el perito que concurra a la audiencia, a menos de que el perito que no haya asistido sea el del actor, pues en ese caso se aplicara lo dispuesto en la fracción segunda de precepto antes transcrito, lo que conlleva el señalamiento de nueva fecha para su desahogo y la suspensión de la audiencia.

En el acto de presentación del dictamen pericial, tanto las partes como los miembros de la Junta pueden hacer al perito las preguntas que juzguen convenientes, levantándose el acta respectiva con las declaraciones de los peritos e incorporándose al expediente junto con sus dictámenes.

Finalmente en el caso frecuente de que exista alguna discrepancia en los dictámenes de los peritos, el propio artículo 825, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, señala que la Junta designará un perito tercero.

LA INSPECCION.

Para que se lleve a cabo este desahogo, la junta dictará un auto fijando el día, la hora y el lugar en donde deba practicarse; en el mismo proveído la Junta dictará las medidas de apremio y los apercibimientos en caso de que los documentos y objetos que deban ser examinados se encuentren en poder de terceras personas ajenas a la controversia o de alguna de las partes respectivamente.

El desahogo de esta probanza, debe ceñirse estrictamente a lo dispuesto por el artículo 828 de la Ley, a los términos en que fue ofrecida y en la forma en que fue admitida por la Junta, para ello el actuario deberá ser un simple ejecutor de instrucciones, sin capacidad para resolver ninguna cuestión que pueda presentarse, pues de lo contrario equivaldría a una auténtica violación al procedimiento.

El actuario requerirá a la parte o al tercero, en su caso, que se le ponga a la vista los objetos o documentos, levantando constancia, a través de un acta circunstanciada en la que se hará constar la impresión del actuario así como las objeciones u observaciones que estimen pertinentes las partes, firmando los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente.

LA PRESUNCIONAL E INSTRUMENTAL.

Debido a su especial naturaleza, es pertinente señalar que en la ley no existen reglas específicas para su desahogo, e incluso a nivel doctrinal es muy cuestionable que sean consideradas como pruebas, situación que dejamos de lado por tratarse de aspectos motivo de una investigación especial.

De esta manera concluimos con el punto relativo al desahogo de pruebas ofrecidas por las partes y admitidas por la autoridad del trabajo, para dar paso a la siguiente etapa del procedimiento relativa a los alegatos.

3.9.2. ALEGATOS.

Estos, son considerados como aquellas manifestaciones que hacen las partes con relación a sus acciones, defensas y excepciones y pruebas, tratando de inducir al juzgador al convencimiento de determinada situación jurídica.

Al respecto, Néstor de Buen señala que los alegatos constituyen:

“un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación. La diferencia entre una demanda o su contestación y un alegato consiste en que en las primeras, se presumen ciertos los hechos que se relatan y en el último, se argumenta su certidumbre a partir de la experiencia de las pruebas desahogadas.”⁷⁸

Para Euquerio Guerrero, los alegatos son:

“los razonamientos que formulan las partes, ligando lo sostenido por ellas en la demanda o en la contestación con las pruebas rendidas, para convencer a la autoridad de la procedencia, según sea el caso, de la acción o de la defensa.”⁷⁹

En suma, podemos decir que la importancia que implican los alegatos dentro de un proceso, es que a través de ellos, se puede realizar toda clase de argumentos, que relacionados con las pruebas desahogadas, pretenden inducir a la Junta en su resolución, incluso podrán manejarse argumentos que por alguna razón no se plantearon en la demanda o contestación.

⁷⁸ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. P. 555.

⁷⁹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit. P. 511.

En la Ley Federal del Trabajo, el artículo 884, en su fracción IV, señala que desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos:

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Es decir, que el último periodo de la fase del proceso ordinario laboral, que denominamos de instrucción o de ordenación procesal, lo constituyen precisamente los alegatos.

En cuanto a la forma en que deben de realizarse, diremos que la ley no hace referencia alguna, pero se considera que el hecho de que la ley señale que podrán en la misma audiencia formular los alegatos, no excluye la posibilidad de que los mismos se formulen por escrito.

3.10. EL LAUDO.

Dentro de un procedimiento laboral, podemos observar una constante interacción entre las partes de un juicio con la autoridad laboral, la cual, debe resolver sobre las alegaciones de las partes, para ello, la ley considera tres tipos de resoluciones que le permitan obtener tal fin y que son: los acuerdos, las resoluciones incidentales y los laudos.

En cuanto a los acuerdos y las resoluciones incidentales, sólo nos referiremos a ellas en forma muy breve por ser temas que requieren de un análisis independiente y dentro de otro contexto.

Diremos pues, que tanto los acuerdos, como las resoluciones incidentales, son actuaciones verificadas por la autoridad laboral, siendo los acuerdos determinaciones de trámite o cuestiones menores que se presentan dentro del

proceso; y las resoluciones incidentales se refieren a alguna situación accesorio dentro o fuera del juicio; como lo es la nulidad, la personalidad, la acumulación, por mencionar algunas.

Por lo anterior, se dice que el laudo, es la resolución más importante de la Autoridad laboral, ya que decide sobre el fondo del conflicto planteado.

Ahora bien, tratando de desentrañar su significación, encontramos que en atención a su concepción etimológica, la palabra laudo derivar de la voz verbal de *Laudare*, de *laudus*, *laudis*, que significa alabanza, y que según algunos historiadores, tal palabra se reservó para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros, lo cual nos sugiere cualquier clase de interrogante en virtud de que no existe ninguna relación con su concepción gramatical.

En el ámbito del derecho del trabajo, en un principio el laudo tenía la equivalencia a una sentencia, pero no obligaba por sí, si no que en todo caso requería que la autoridad jurisdiccional los sancionara, pues se entendía que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran verdaderos árbitros a los que las partes podían o no someterse.

Estos problemas, tuvieron solución a través de una ejecutoria, mediante la cual la Corte reconoció a las Juntas la competencia necesaria para resolver también los conflictos jurídicos individuales y no sólo los colectivos de naturaleza económica para los que se pensaba habían sido creados.

Por eso y desde 1924, la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es de auténticos tribunales con facultades para conocer y resolver conflictos laborales y para hacer cumplir, incluso coercitivamente, sus resoluciones.

Por tal motivo, palabra laudo tiene idéntica significación que sentencia, quedando la utilización del término laudo como mera tradición, lo cual, en modo alguno, debe ir en detrimento de su fuerza jurídica.

De este modo, consideramos incorporar al presente trabajo, una serie de definiciones que respecto de la sentencia, diversos Tratadistas, en atención a las tendencias modernas han proporcionado de manera más completa:

HUGO ROCCO, nos dice:

*"sentencia es el acto por el cual el Estado, a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin, al aplicar la norma al caso concreto, declara que la tutela jurídica concede el derecho objetivo a un interés determinado".*⁸⁰

ALFREDO ROCCO, por su parte afirma:

"sentencia es el acto del Juez encaminado a eliminar la incertidumbre sobre la norma aplicable al caso concreto, aceptando una relación jurídica incierta y concreta".

CHIOVENDA, la define como:

"la resolución del Juez que acogiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad de la Ley que le garantice un bien al demandado".

También sobre los laudos, la ley Federal del Trabajo dedica un apartado muy especial que va de los artículos 837 al 848 y del 885 al 891; en donde se establecen una serie de características y formalidades que debe tener el laudo así como el procedimiento de elaboración.

Como primera característica, señalaremos un aspecto esencial de los laudos que es su irrevocabilidad, lo que significa que las Juntas no pueden retractarse de sus resoluciones y, en consecuencia, son improcedentes los recursos que se interpongan ante la propia Junta, en contra de los laudos que dicta, sin embargo, se puede exigir, la responsabilidad de que incurran los miembros de la Junta.

⁸⁰ ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., P.420

Artículo 848. Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

En virtud de que en materia laboral no existe una segunda instancia como la apelación, trabajadores y patrones pueden interponer el juicio de amparo en contra de la resolución contenida en el laudo.

Otro aspecto que las Juntas deben observar al dictar los laudos, es que se haga a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia y sin formulismos o reglas en la valoración de las pruebas.

Lo cual no quiere decir que se pone en entredicho el carácter de auténticos tribunales de derecho y que por eso en los laudos se omita manifestar los motivos y fundamentos jurídicos en que se sustenten.

Simplemente, la verdad sabida y la buen fe guardada, señala Nestor de Buen, es una fórmula antigua que expresa la facultad de resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fe, que de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad.

Por lo que hace a la apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de la prueba, señala que en materia laboral, predomina el llamado sistema mixto, quiere decir, una solución intermedia entre la libre apreciación de las pruebas y la prueba tasada ya que, si bien es cierto que se alude a la conciencia de las Juntas, sin sujeción a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, la realidad es que en la misma ley se establecen criterios de interpretación o bien se consagran por medio de la jurisprudencia que, en una clara demostración de desconfianza a la conciencia de las Juntas, limita su libertad de apreciación, condicionándola a que estimen realmente los hechos y las pruebas y no actúen de manera arbitraria.

Otro aspecto es el concerniente a la expresión de los motivos y fundamentos legales en que se apoyen al momento de dictar los laudos, pues antes de las reformas procesales de 1980, bajo el argumento de que las Juntas no eran tribunales de derecho y por lo mismo, no estaban obligadas al pronunciar sus laudos observar los principios en que operaban los tribunales ordinarios; omitían señalar en sus resoluciones los razonamientos lógico jurídicos que los llevó a tal determinación, así como, el fundamento legal en el que apoyan dicha resolución; situación que cambió radicalmente a partir de las reformas procesales.

Además, los laudos, deben ser claros, precisos, y congruentes. Es decir, que la forma en que se expresen los razonamientos vertidos por el juzgador sea comprensible a las partes; que el lenguaje y estilo utilizado sea conciso y con exactitud rigurosa; y que el laudo se resuelva sobre las pretensiones deducidas y las excepciones y defensas planteadas.

En concordancia a lo anterior, la ley en sus artículos 840 y 885, considera una serie de requisitos que contribuyen a la conformación de los laudos, conforme a las exigencias legales, para lo cual consideró necesario el legislador, se vacíe un extracto de la demanda y de la contestación, se expresen las pretensiones de las partes y los hechos controvertidos; se efectúe una relación de las pruebas, la valoración que le merecieron al juzgador y el señalamiento de los hechos que deban considerarse aprobados; así como las disposiciones legales; jurisprudenciales y doctrina que sirvieron de base, y las consideraciones fundadas y motivadas que se deriven de lo alegado y probado.

En suma, diremos que todos estos aspectos que deben ser aplicados por la Autoridad al momento de dictar un laudo, son los que le dan consistencia legal a los laudos.

Sin embargo, no es todo lo que pudiera hablarse acerca de ellos, nosotros consideramos importante referimos además al proceso de elaboración que la autoridad del trabajo debía seguir, y en el que se deben observar todos y cada uno de los aspectos a los que hemos hecho mérito en párrafos anteriores.

Todo comienza, una vez que se han desahogado todas las pruebas y las partes en conflicto han formulado o no sus alegatos, con base en una certificación que extienda el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes de desahogo, el auxiliar de la Junta dictará de oficio un proveído en el que declarará cerrada la instrucción.

Efectuado lo anterior, el artículo 885 de la ley, señala que el propio auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo dentro de los diez días siguientes, debiendo de contener según el mismo artículo, lo siguiente:

Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- I.- Un extracto de la demanda y contestación, réplica y contra réplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;*
- II.- El señalamiento de los hechos controvertidos;*
- III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;*
- IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y*
- V.- Los puntos resolutivos.*

Consideramos que la disposición anterior, al ordenar que sea el auxiliar el que realice el proyecto de laudo, atiende al principio procesal de inmediatez, debido al contacto estrecho que el auxiliar ha tenido a lo largo de las audiencias, lo que le permite saber un poco más del comportamiento de quien comparece a confesar, así como de las declaraciones de los testigos.

En general, el auxiliar a lo largo del procedimiento ha tenido íntima relación con los hechos controvertidos y el objeto de las pruebas aportadas, lo que pudiera traducirse - *pensamos considera el legislador*, - en resoluciones equitativas.

Continuando, diremos que una vez formulado el proyecto de laudo y entregada la copia a los representantes que integran la Junta, éstos tendrán un plazo de cinco días hábiles para solicitar, si lo estiman oportuno, que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes " o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Una vez desahogadas en su caso, las diligencias antes mencionadas, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma a una audiencia en que se discutirá y votará el dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que haya concluido el término fijado o se hayan recibido las pruebas o desahogado las diligencias propuestas por los representantes.

En esa audiencia se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes; se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y, finalmente, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado.

En caso de que se apruebe el proyecto de resolución sin adiciones y modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta, en términos del artículo 889 de la Ley.

Artículo 889. Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones y modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieren modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo de acuerdo con lo aprobado. En ese caso el resultado se hará constar en acta.

Luego el propio Secretario recabará las firmas de los miembros de la Junta, una vez que se tiene el laudo con apoyo de las firmas respectivas, corresponde al actuario notificar personalmente esta resolución a las partes.

Notificando el laudo, cualquiera de las partes en un término de tres días puede solicitar que se aclare el contenido y el alcance de la resolución, para subsanar algún error o precisar algún punto. También en un plazo de tres días la Junta decidirá sobre la aclaración solicitada, sin variar el sentido de la resolución.⁸¹

Con lo anteriormente expuesto, se engloba, no sin omitir, - en nuestro concepto, - los aspectos más relevantes que conforman el procedimiento ordinario laboral, por ser necesario para detectar la ubicación y trascendencia de la figura procesal objeto del presente trabajo, y con ello encontramos posibilitados para ver en forma más concreta su implicación jurídica, situación que esperamos, quede satisfecha en el siguiente capítulo.

⁸¹ DAVALOS, José, "Instrumento De Paz Social. EL LAUDO", Excélsior, Martes 15 de Junio de 1993, P. 5-A.

CAPITULO IV.

LA IMPLICACIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 784 DE LA LEY.

- 4.1. La Carga Genérica Contenida en el Artículo 784 de la Ley.
- 4.2. Las Cargas Específicas Contenidas en el Artículo 784 de la Ley.
- 4.3. La Carga de la Prueba en el Despido.
 - 4.3.1. La Carga de Probar la Causa del Despido.
 - 4.3.2. La Carga de Probar el Aviso de Despido.

CAPITULO IV.

LA IMPLICACION DE LAS CARGAS PROBATORIAS CONTENIDAS EN EL ARTICULO 784.

Una verdad que pudiéramos calificar de axiomática, es que el derecho del trabajo busca es sus normas la justicia social mediante el equilibrio entre los factores de la producción, tratando desigualmente a los que sean desiguales y pretendiendo con ello alcanzar uno de los principios rectores de esta ciencia, que es la equidad entre la fuerza de trabajo (*clase Trabajadora*) y los propietarios de los medios de producción (*el capital*).

Esta igualdad de la que hablamos, no solo se ha pretendido a través de normas de orden sustantivo, ya que el proceso proteccionista de la clase trabajadora ha evolucionado de tal manera que ha llegado hasta el ámbito procesal, esto es, se han diseñado normas adjetivas, que con relativa prontitud han entrado en vigor y que buscan una paridad en el proceso seguido ante la autoridad laboral conforme al propio ordenamiento legal y con motivo de un conflicto en la relación de trabajo.

Un claro ejemplo de lo expuesto con anterioridad, lo encontramos en la figura jurídica motivo del presente trabajo de investigación; "la carga de la prueba", a raíz de las reformas procesales efectuadas hace poco menos de dos décadas, significó en su momento e incluso hasta nuestros días, una innovación procesal y un logro para la clase trabajadora, por el gran contenido proteccionista de este sector.

La protección, incluso en el campo procesal, del sector obrero, lejos de alcanzar una paridad, se ha colapsado, inclinándose la balanza hacia el sector obrero, debido según apreciación nuestra, a un exceso en ese ánimo de protección en ciertas hipótesis contenidas en el artículo referido y que a la larga se revierten en perjuicio del original beneficiado.

De esta forma, comenzaremos con el análisis exegético de las diversas hipótesis contenidas en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, esperando que las apreciaciones vertidas sean lo suficientemente lúcidas.

4.1. LA CARGA GENERICA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 784.

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, 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 que de no presentarlo, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre...

Un primer aspecto que resulta trascendente comentar por su contenido innovador, es el relativo al término utilizado por nuestra legislación; al considerar al efecto de probar no como una obligación, sino que en atención a las doctrinas procesales modernas como una carga procesal.

La diferencia entre carga y obligación, nos obliga a remontarnos a revisar de cerca las teorías que le dieron origen.

Lógicamente la mayoría de los procesalistas para fundamentar la diferencia existente entre carga y obligación procesal, tuvieron que ubicarse dentro de la teoría general del derecho, sosteniendo esta, que el derecho pertenece al mundo de lo normativo jurídico, esto es, al mundo del deber ser y no al mundo del ser, esto es, el orbe, está conformado por una serie de reglas de conducta o mandatos que guardan entre si características distintas y que se conceptúan con el nombre genérico de normas.

Para el caso concreto que nos ocupa, sólo nos importan las normas de carácter jurídico y respecto de las mismas, Kelsen señala que son todo el conjunto de materiales que constituyen el objeto de estudio y consideración de la ciencia jurídica y que quedan sistematizados dentro de la proposición o regla de derecho.

Para Alf Ross, una norma es una directiva que se encuentra en cierta relación de correspondencia con ciertos hechos sociales. Esta correspondencia no es otra cosa que cierto grado de efectividad.

Por tanto, la esencia que caracteriza a las normas jurídicas y distingue de las catalogadas de morales o religiosas, son la bilateralidad, la heteronomía y la coercibilidad.

Tales características en las normas sólo se dan en las de derecho, y por tanto las que carezcan de alguno de esos elementos, o que no manifiesten de manera clara la bilateralidad, la heteronomía o la coercibilidad, comprometen su esencia jurídica.

Para ello debemos de entender por bilateralidad, al hecho de que frente al jurídicamente obligado (*sujeto pasivo*), se encuentra una persona (*sujeto activo*), facultada para reclamarle el cumplimiento de su deber.

Es decir, que los imperativos imputados por este tipo de normas, son siempre deberes de un sujeto al que se le puede reclamar el cumplimiento de lo mandado en los mismos.

En otras palabras, tales deberes son correlativos de facultades e inversamente conceden derechos correlativos de obligaciones.

Esta característica de que frente al obligado encontramos siempre, a otra persona facultada para reclamar la observancia de lo estatuido, es ciertamente, una de las calificativas principales que dan a estas normas su esencia jurídica.

Luego entonces, de manera concluyente podemos señalar que la unilateralidad en contra posición a la bilateralidad de las normas jurídicas, se hace consistir en que frente al sujeto a quien obligan no hay otra persona autorizada para exigirle el cumplimiento de sus deberes; no así, como ya dijimos, en las normas

jurídicas, pues su bilateralidad se traduce en la imposición de deberes correlativos de facultades o en la concesión de derechos correlativos de obligaciones.

Por heterónoma, debemos entender a aquella característica que poseen las normas jurídicas, consistente en establecer la distinción entre el autor de la norma y el destinatario u obligado, por ello, legislador y destinatario de la regla son personas distintas.

En contraposición a esta característica de las normas, encontramos a la legislación autónoma, en donde el legislador y obligado se confunden. El autor de la regla es el mismo sujeto que debe cumplirla. Autonomía quiere decir auto legislación, reconocimiento espontáneo de un imperativo creado por la propia conciencia.

Por el contrario la heteronomía, es la sujeción a un querer ajeno, renuncia a la facultad de autodeterminación normativa, es por ello que en la esfera de una legislación heterónoma el legislador y el destinatario son personas distintas; frente al autor de la Ley hay un grupo que la observa.

Las normas de derecho son heterónomas, ya que su origen no está en el albedrío de los particulares, sino en la voluntad de un sujeto diferente, denominado legislador, mismo que dicta sus leyes de una manera autárquica, es decir en forma autosuficiente, sin tomar en cuenta la voluntad de los destinatarios de la ley, al grado de que aunque los destinatarios no reconozcan la obligatoriedad de las normas, tal obligatoriedad subsiste, aún incluso si las mismas van en contra de sus convicciones. No se trata de un principio creado por el obligado, sino de una máxima que vale incondicionalmente para él, la obediencia o no la obediencia.

La coercibilidad, descansa en la posibilidad abstracta que posee el ordenamiento jurídico de aplicar una sanción a la conducta antijurídica, es el imperio del que se encuentra dotado la ley, para que a través, incluso de la fuerza, sea cumplida.

Es la circunstancia de que si el obligado no cumple con lo preceptuado en la norma, la Autoridad puede, con imperio, obligar su cumplimiento, a efecto de lograr la observancia del ordenamiento violado.

El derecho prescribe el empleo de la fuerza, como medio para conseguir la observancia de sus preceptos; cuando éstos no son espontáneamente acatados, exige de determinadas Autoridades que obtengan coactivamente el cumplimiento, la posibilidad de recurrir a la violencia, con el fin de lograr la imposición de un deber jurídico.

Al decir que el derecho es coercible, presupone la posibilidad de que la norma sea cumplida en forma no espontánea, e incluso en contra de la voluntad del obligado.⁸²

Una vez efectuada esta reseña, podemos afirmar que las mismas se pueden aplicar al concepto de "Carga Procesal" y este puede a su vez ser entendido como la situación jurídica en que se colocan las partes cuando por una disposición legal deben realizar una determinada conducta procesal, cuya realización los ubica en una situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso, y cuya omisión, por el contrario, los pone en una situación de desventaja.

Puede afirmarse que consiste en un imperativo del propio interés, pues, a diferencia de la obligación, su cumplimiento produce ventajas directas a la parte interesada y su falta de realización si bien configura una situación jurídica desfavorable, no conduce a la imposición de una sanción o a la existencia coactiva de la conducta omitida.

De ahí que la carga procesal y por ende la carga de la prueba, sea concebida sin tener una sanción y por la misma situación, que su cumplimiento sea forzoso, incluso por la fuerza imperativa del órgano jurisdiccional como en el caso de cualquier norma jurídica.

⁸² GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, cuadragésimo tercera edición, Porrúa, México, 1992, P. 21.

Por otro lado, la obligación procesal, que constituye el género próximo y cuya diferencia específica en seguida referiremos, es otra figura jurídica distinta a la carga procesal, la obligación, desde una perspectiva muy general, consiste en el deber jurídico de ejecutar todos los actos procesales que sean necesarios, en la impartición de justicia, tramitando y resolviendo con arreglo a las normas adjetivas los procesos derivados de algún conflicto.

Como podemos apreciar, la diferencia sustancial, radica en el deber jurídico, entendido como el estado de necesidad jurídica en que se encuentra una persona, para hacer o dejar de hacer algo, háblese de un servicio o cosa, so pena de que la Autoridad los obligue a través de la fuerza pública a observar la conducta violada.

Según Camelutti, la obligación es muy importante en el proceso, pues señala que el desarrollo normal del mismo no puede obtenerse con sólo las cargas procesales; destacando la existencia de una serie de obligaciones relativas a las partes en el proceso, los terceros, los oficiales y los encargados de administrar justicia.

Respecto de **Las Partes**, señala que las obligaciones son:

- a) Obligación de no hacerse justicia por sí mismas.
- b) La obligación de decir la verdad.
- c) La obligación de pagar los gastos del proceso que comprende además el pago de las costas, la de indemnizar a los testigos, cubrir los honorarios de los peritos, de los depositarios, etc.
- d) En el juicio ejecutivo existe la obligación, a cargo del demandado, de tener sus bienes a disposición de los Tribunales y las que derivan del embargo de los mismos.

Respecto de los **Funcionarios Judiciales** su obligación es:

- a) El cumplimiento de los actos que forman parte de la competencia del oficial a que incumbe la obligación.
- b) Que esa prestación de actividad, no sea cualquiera, sino que sea legal y justa.

Respecto de los Terceros:

- a) Los terceros extraños al proceso, están obligados a no alterar las pruebas.
- b) Los terceros participantes tienen la obligación de proporcionar pruebas.
- c) Los terceros participantes concierne al público que asiste a las audiencias, tienen la obligación de conservar la compostura en la audiencia y no interrumpirla.⁸³

De tal suerte el propio Camelutti, concibe a la carga procesal como el ejercicio de una facultad cuando dicho ejercicio parece necesario para el logro del propio interés. Obligación y Carga tienen en común un elemento formal, que ambas se refieren o se vinculan a la voluntad del individuo, pero con la salvedad que en la obligación la voluntad está vinculada para realizar el interés ajeno, mientras que en la carga se protege al interés propio.

La carga supone el "*poder - derecho*" de que gozan las partes, contrapuesto al "*poder - deber*" que corresponde al juez.

Mientras el órgano jurisdiccional está obligado a ejercitar las facultades que la ley le otorga para impartir justicia, las partes no tienen la obligación de ejercitar sus derechos en juicio, pero si quieren obtener ciertos resultados ha de efectuar determinados actos. Por eso puede definirse la carga procesal, como requisito que establece la ley de ejecutar determinados actos procesales si se desea lograr ciertos efectos legales. El Juez está sujeto a un imperativo categórico, mientras el que pesa sobre las partes es condicional.

Además, la obligación presupone un acreedor que pueda exigir legalmente el cumplimiento de ella, mientras que tratándose de la carga no existe tal acreedor, y por lo tanto, no hay medios coercitivos para hacerla cumplir. La persona sobre la cual recae es por completo libre de ejecutarla o no ejecutarla.

⁸³ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, décimo sexta edición, Porrúa, México, 1984. P. 585.

Todas estas ideas, que pretenden desestimar a la carga como una entidad jurídica distinta de la obligación, consideramos que acertadamente han sido superadas por nuestra legislación laboral y en forma particular al regular la carga de la prueba en el artículo 784 de la ley; lo anterior en virtud de que la carga en la forma en que se encuentra regulada en nuestra legislación laboral, fija una conducta que es necesario observar, para conseguir un resultado que jurídicamente favorece al que la observa; en otras palabras, señalaremos que la parte patronal al tener la carga probatoria debe observar un determinado comportamiento para que el punto controvertido se incline a su favor, no obstante que esa acción de probar, está sujeta a su propia decisión de realizar o no tal conducta como mejor le parezca, ya que la inobservancia de esa disposición no lo conduce a una sanción jurídica, sino a la no obtención de determinado fin.

Recapitulando todas estas ideas, diremos que *“deber”* y *“carga”* son nociones heterogéneas en sí, puesto que la primera de ellas indica la necesidad jurídica de un determinado comportamiento establecido por una norma, por lo general en orden a la satisfacción de un interés de un sujeto, al que se le concede un correlativo poder individual; la segunda en cambio, indica la necesidad práctica de que el titular de un determinado poder lo ejercite cuando quiera obtener un efecto a favor propio. La carga es una facultad, cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés.

En ambos casos, se verifica a cargo del sujeto consecuencias desfavorables para él, pero en la obligación, obsérvese bien, se tiene la violación de un mandato jurídico y en la carga es la inobservancia de una regla de conveniencia; en el primer caso, se tiene la aplicación de una sanción jurídica a cargo del violador de la obligación, y en la segunda, de la ley se prevé una sanción meramente económica, esto es, la no obtención del resultado previsto.

De ahí que en el supuesto que se analiza, resulta más apropiado hablar de una carga procesal y no de una obligación, debido a que la noción de carga de la prueba se traduce no ya como una obligación del oferente ni como un derecho del colitigante, sino como un imperativo del propio interés de cada parte, que se

satisface desahogando la carga, es decir, probando; obviamente, la omisión de esta carga, produce determinados efectos procesales, mismos que no son otros que los de dejar sin demostración los hechos aseverados.

Esta situación, cabe señalar, fue apreciada de la misma forma por nuestro legislador, ya que en la ley de 1970, antes de las reformas procesales suscitadas diez años después, determinaban en su artículo 763 lo siguiente:

Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad.

Saltando a la vista, sin duda, el imperativo de aportar todos los medios probatorios que posea cada parte; sin sanción alguna, en atención a que se trata de una facultad que disponen las partes y por tanto, existe una posibilidad discrecional de ejercitar a su entera potestad tal precepto, luego entonces se trata de una carga y no de una obligación.

Por ello, consideramos afortunado se haya subsanado tal aspecto con las reformas a la ley en el año de 1980, en las que no aparece ya la disposición de que las partes están obligadas a aportar pruebas, substituyéndose por el término de carga procesal.

Continuando con el análisis del precepto en cuestión, otro aspecto al que consideramos importante referirnos, es su primera parte, es decir, a la regla general que impone la carga de la prueba al patrón, al señalar:

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.

Efectivamente, se impone una carga genérica de probar al patrón, eximiendo de la misma al trabajador.

Como hemos expresado con anterioridad, en el campo laboral, el principio de que "quien afirma debe probar", ya no era posible mantener su vigencia, pues la realidad mostraba que en el mundo laboral, la obligación de conservar los documentos comprobatorios de las condiciones de trabajo, no podía recaer en el trabajador, sino en el patrón, esto, en atención a una añeja costumbre de no documentar las relaciones de trabajo, por temor a dejar constancia de ellas, y que a la larga sirvieran de medio de convicción para las Juntas, en la resolución de los conflictos laborales.

En efecto, a raíz de la reforma, se estipula que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vinculados con las relaciones de trabajo de sus colaboradores; que deberán de conservarse durante todo el tiempo que dure la relación laboral.

Estos preceptos, constituyen una consecuencia lógica de lo que estipula el artículo 805, la consecuencia procesal del incumplimiento de la obligación a que se refiere este artículo, se traduce en la presunción que admite prueba en contrario, de considerar ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con los documentos que debieran conservar.

De este modo, se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo del cumplimiento de sus obligaciones, en cuanto a condiciones de trabajo se refiere.

En suma, diremos que la carga genérica contenida en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, a partir de las reformas procesales de 1980, faculta a la Junta para "requerir" 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 efecto, el término utilizado por nuestra legislación es el de "requerir" al patrón para que exhiba los documentos que acrediten las condiciones de trabajo, situación que pudiera originarnos alguna confusión, al considerar que el "requerimiento" implica una obligación, lo cual es del todo inexacto, pues como antes lo hemos señalado, ese requerimiento no puede ser perfeccionado a través de medios coactivos, sino que simplemente el incumplimiento coloca en una posición de desventaja al patrón, al presumirse ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En concordancia con esta disposición, y como ya se expresó, el artículo 804 de la Ley, ordena que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos, que contienen las condiciones en que el trabajador presta el servicio.

Sin duda, el incumplimiento de esta disposición, trae aparejada una consecuencia jurídica, misma que se encuentra dispuesta en el artículo siguiente, al señalar que el incumplimiento a lo dispuesto por el artículo 804, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentales, salvo la prueba en contrario.

Ahora bien, y en relación con el análisis del primer párrafo del artículo en cuestión, resulta obligado desentrañar el sentido que el mismo guarda, es decir, como debe ser interpretado.

Evidentemente que la carga procesal que "*in genere*" impone la Ley a los patrones, en tratándose de condiciones de trabajo, establecida en el multicitado artículo 784 de la ley del trabajo, y que se encuentra estrechamente administrada al artículo 804 y 805 de la misma, obliga en los términos de su redacción, a que la Junta tenga una imperiosa necesidad de conocer los términos en que se haya fijado la litis y para colmar el principio de congruencia procesal, por lógica legal y por imperativo de seguridad jurídica, necesariamente se debe hacer constar como calafón legal de la etapa de demanda y excepciones, concretamente los términos en que haya quedado fijada la controversia.

Consecuentemente, en razón de los mismos principios legales y procesales; la misma Autoridad laboral, a continuación de la apertura a la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia, con independencia de la libertad que tienen las partes para obrar en consecuencia, debe formular dejando constancia de ello en autos, el señalamiento de cargas procesales a las partes, con relación al ordenamiento contenido en los artículos 782, 784 y 804 de la ley, que respectivamente disponen que la Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos, y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Asimismo, y como ya vimos, 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 el artículo 804 de la ley, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, y exhibir en caso de juicio, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Adicionalmente, la Autoridad laboral deberá proceder a formular el requerimiento, para que el patrón exhiba los documentos que establece el artículo 804, con el apercibimiento de que trata el artículo 805, todos de la ley ya mencionada, dejando en claro que ese requerimiento del que habla el precepto en cuestión, no es otra cosa que la carga en sí misma, por no existir medio coactivo para hacerla cumplir al patrón, sino que simplemente se hará efectivo en su caso el apercibimiento decretado en el mismo.

En la vida práctica, tal requerimiento no se efectúa, permitiendo a las partes determinen individualmente en que se concretó la litis y dejando al patrón determine cuales son los aspectos controvertidos que le corresponde la carga de probarlos, conforme al artículo 784.

Sin embargo, estimamos que ese requerimiento, si bien es cierto se trata de una carga para las partes; para la Autoridad laboral lo es como una obligación procesal, pues conforme a la literalidad del precepto, no es asunto que queda a la discrecionalidad de la Autoridad jurisdiccional laboral; el auxiliar debe proceder en consecuencia, pues el dispositivo legal es claro:

“ 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”.

Esto es, se impone sin alternativa formular ese requerimiento, pero en sana lógica no debe ser genérico, sino concreto y con relación a las prestaciones que quedan involucradas en la controversia, procediéndose de esa manera, las partes harán la formulación propositiva de las pruebas correspondientes, con todo ello las Juntas y concretamente por medio del auxiliar estarán en aptitud de formular el acuerdo propositivo sobre la admisión de las pruebas, estableciendo necesaria idoneidad de las mismas, conforme a los siguientes artículos.

Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 779. Las Junta desechará aquellas pruebas que no tenga relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Artículo 780. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Sin embargo, al remontarnos al mundo fáctico, podremos apreciar que en ningún momento se cumplen estas innovaciones procesales, prevaleciendo en las Juntas los criterios adjetivos de antaño, por lo que el fin real de las reformas procesales efectuadas en 1980 hasta el momento no ha sido cumplido.

Consideramos importante que la Junta haga constar en autos el extracto conteniendo los puntos controvertidos, clara y sucintamente enumerados, pues ese extracto de la litis, permitirá a las partes apreciar sobre que puntos descansará la

carga de la prueba y a la Junta le permitirá requerir al patrón en su caso, exhiba los documentos respectivos.

4.2. LAS CARGAS ESPECÍFICAS CONTENIDAS EN EL ARTICULO 784 DE LA LEY.

El artículo 784, en su parte conducente a las cargas específicas, señala que:

“En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;*
- II. Antigüedad del trabajador;*
- III. Faltas de asistencia del trabajador;*
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;*
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;*
- VI. constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;*
- VII. El contrato de trabajo;*
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;*
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;*
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;*
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;*
- XII. Monto y pago del salario;*
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y*
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”*

Efectivamente, la carga de la prueba según la intención del propio legislador, incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad; en ese sentido, el legislador estimó que el patrón posee los elementos para esclarecer los hechos en conflicto, debido a la obligación impuesta por el propio ordenamiento, de documentar las condiciones de trabajo.

Retomando estas ideas, recordemos pues, la exposición de motivos al señalar sobre este mismo punto lo siguiente:

“ de este modo se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo del cumplimiento de sus obligaciones, tanto en los aspectos de contratación, salarios y participación de utilidades, como en lo referente a sus obligaciones con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores”.

Es decir, tiene la obligación en primera instancia de documentar las condiciones en las que los trabajadores presten sus servicios, en segundo lugar, de conservar tales documentos en la empresa o establecimiento y por último, la de exhibirlos en caso de un conflicto de trabajo, es decir en el juicio.

La consecuencia de no observar lo anterior, es fatal, pues si bien es cierto de que al dejar de aportar los medios de convicción, no estamos hablando de una obligación procesal en la que se puede exigir el cumplimiento del precepto violado, incluso a través de la fuerza pública; no es menos cierto que la consecuencia de la falta a esa carga, sin duda pone en una situación adversa al patrón frente a su contrario, pues sobre la base de una serie de presunciones legales es factible que se estimen cierto lo alegado por el actor, conforme a los artículos 784 y 805 de la ley Federal del Trabajo.

Esas documentales, - que aparentemente- se refieren a las condiciones de trabajo, son las catorce fracciones que enseguida analizaremos, sin embargo, consideramos oportuno comentar, que esa responsabilidad empresarial de llevar actualizadas, con la correspondiente documentación las condiciones en que preste el servicio el trabajador, a juicio personal, con las fracciones IV y VI, relativas a la causa de rescisión de la relación de trabajo y el aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, respectivamente, difieren sustancialmente de la razón legal de tal precepto, ya que no se trata de una condición de trabajo, y sí se está regulando la carga de la prueba de un acto formal y complejo como lo es el despido, pues en la forma en que se encuentra regulado en la Ley, resulta intrascendente acreditar la causa de despido si no se dio el aviso correspondiente, lo que nos resulta una fatiga procesal excesiva.

Tal aspecto, será tratado particularmente en el siguiente capítulo, por ser el aspecto central de este trabajo, abocándonos por el momento al estudio de las otras fracciones.

Como se puede apreciar, la fecha de ingreso del trabajador, su antigüedad, asistencia, la terminación de la relación, el contrato de trabajo, la duración de la jornada de trabajo, el pago de vacaciones, días de descanso, salario, utilidades y la incorporación al IMSS e INFONAVIT, no son otra cosa que **CONDICIONES DE TRABAJO**.

Por Condiciones de Trabajo, la doctrina señala que a pesar de que la ley no las define, el artículo 25 se limita a indicarnos algunas de ellas, sin que signifique que todas las contenidas constituyan condiciones de trabajo, tal es el caso de la fracción I, pues si partimos de la idea de que condición de trabajo “ *son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo*”,⁶⁴ según Mario de la Cueva, invocado por José Dávalos; luego entonces, el nombre, la nacionalidad, la edad, el sexo, el estado civil, y el domicilio del Patrón y Trabajador; contenidos en la fracción I, del precepto en comento, ni con mucho configuran condiciones de trabajo, omitiendo desde luego incorporar tal fracción, por tratarse, en nuestro concepto de una excepción al escrito en donde consten las condiciones de trabajo, mismo que deberá contener:

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

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

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

V. La duración de la jornada;

⁶⁴ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit. P. 179.

VI. La forma y el monto del salario;

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

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

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

Luego entonces, tenemos que las condiciones de trabajo, son el conjunto de bases, modalidades y particularidades, bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado.

Con otras palabras, las condiciones de trabajo son aquellas estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el propio trabajador, y una vez establecidos no puede ninguna de las partes de la relación laboral variar unilateralmente.

De esta manera, una vez constatado lo que debemos entender por condición de trabajo, y conscientes de la obligación del Patrón de documentar tales condiciones, enseguida nos referiremos a las cargas probatorias que respecto de tales extremos el Legislador distribuyó en el artículo 784, en catorce fracciones, con el objeto de determinar si efectivamente, todas ellas se tratan de condiciones de trabajo y por consiguiente si el patrón tiene obligación de documentales.

a) .- Así pues, el patrón en atención a la fracción I del artículo 784 de la Ley, relativa a la fecha de ingreso, deberá registrar y probar en su caso, ese punto de partida que da el nacimiento de la relación laboral, constituyendo la idoneidad para la acreditación de tal aspecto, el contrato de trabajo, como la propia inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o en su caso con la nómina que refleja su aparición dentro de la lista de trabajadores.

b).- El ingreso del trabajador guarda estrecho vínculo con la antigüedad del mismo, y por tanto, no causa sorpresa que se encuentre regulado como carga procesal en la fracción II, del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo importante de esta carga procesal, deriva del cómo el patrón la debe acreditar en juicio, para ello y por lo que se refiere a los medios para la acreditación de este extremo, es de señalar que como regla general el patrón cuenta con todos los posibles, siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al derecho; lo anterior, sin perjuicio de la existencia de medios probatorios idóneos para esta hipótesis.

Esa idoneidad a la que hemos hecho mérito, deriva de la documental a que se refiere el artículo 158 del estatuto laboral, precepto, que en pocas palabras, consagra el derecho de los trabajadores para que les sea reconocida su antigüedad, a través de una comisión de representantes de ambos sectores, al disponer:

Artículo 158. - Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de conciliación y Arbitraje.

Luego entonces, el documento idóneo para la acreditación de la antigüedad de los trabajadores lo será, desde luego, el resultado de la Comisión a que se refiere el artículo 158 de la ley de la materia, o en su caso la resolución de emita la Junta en el supuesto de que haya sido recurrida la emitida por tal comisión; lo anterior, sin perjuicio de cualquiera de los medios de prueba con que pueda llegar a contar el patrón.

c) .- Las faltas de asistencia del trabajador, que se encuentran reguladas como una carga probatoria en la fracción III del artículo 784, son un aspecto que pone al patrón en la imperiosa necesidad de manejar un control de ellos, que podrá variar en atención al tamaño de la empresa, y que podrá ir desde una libreta en la que los trabajadores firmarán sus asistencias, la utilización del conocido reloj checador, hasta el manejo de sistemas avanzados y que por tanto resultan muy onerosos en donde a través de una tarjeta personal de acceso y salida registran en un sistema computarizado las mismas.

De tal suerte que se estime que el método utilizado por el patrón para controlar la asistencia de los trabajadores, ya en el ámbito probatorio, no contraviene lo preceptuado en el artículo 776, al señalar que:

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

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

De ahí que al patrón, a quien le corresponde probar las inasistencias del trabajador, las podrá acreditar por medio de tarjetas de asistencia, libros de asistencia, nóminas, listas de raya, testimoniales, confesional y la prueba de inspección que se practique sobre nóminas o cualquier documento, incluso los contables de la empresa.

d) .- La fracción IV, relativa a **LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**, que guarda íntima relación con **LA CONSTANCIA DE HABER DADO AVISO POR ESCRITO AL TRABAJADOR DE LA FECHA Y CAUSA DE SU DESPIDO**, contenido en la fracción VI, será motivo de análisis en el capítulo

siguiente denominado "**LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO**", que es el objeto de este trabajo, por lo que serán omitidas en este apartado tales fracciones.

e) .- Fracción V, impone al patrón en caso de controversia la fatiga procesal de probar la terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37 fracción I y 53 fracción III, del ordenamiento laboral, preceptos éstos que señalan:

Artículo 37. - El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;*
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y*
- III. En los demás casos previstos por esta ley.*

Artículo 53. - Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo Consentimiento de las partes*
- II. La muerte del trabajador.*
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;*
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y*
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434*

Es de señalarse que la regla general del contrato de trabajo suscrito con motivo de una relación de trabajo, sea por tiempo indeterminado en atención al principio de estabilidad en el empleo, por lo que los contratos celebrados por tiempo determinado o por obra determinada, constituyen la excepción, y por tanto corresponde al patrón probar en caso del tiempo determinado que la naturaleza del trabajo así se lo exigió y que en los supuestos de obra determinada, la terminación de ésta o vencimiento del término o inversión de capital destinada para la misma.

De la misma manera que las fracciones antes comentadas, la legislación laboral mexicana obliga la estipulación de esta condición de trabajo por escrito y su falta se le imputa al patrón, al respecto el artículo 25 de la ley, advierte que:

“ el escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

1. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.”

Así pues, tenemos que el documento idóneo para la acreditación del tiempo determinado y obra determinada en la relación de trabajo será el contrato de trabajo.

Lo que representa mayor dificultad, será la acreditación de que la naturaleza del trabajo prestado así exigió su contratación al igual que la obra determinada así como de la terminación de la relación de trabajo por la culminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

Es importante señalar que la carga probatoria de la terminación de la relación de trabajo – que no es otra cosa que una forma normal de concluir una relación laboral –, atiende, además del imperativo categórico de documentar las condiciones de trabajo, a la idea proteccionista de la estabilidad en el empleo, procurando evitar la celebración de contratos por tiempo fijo y por obra determinada, cuando la naturaleza del empleo no justifique que se pacte de ésta forma.

f) .- Por lo que respecta a la fracción VII, concerniente al contrato de trabajo, consideramos necesario efectuar los siguientes apuntes.

La imposición de esta carga probatoria, deriva sin duda de lo preceptuado por el artículo 26, al señalar que la falta del escrito en el que deben hacerse constar las condiciones de trabajo, es imputable al patrón.

Así mismo, el artículo 804 en su fracción I, impone como obligación del patrón, conservar y exhibir en juicio los contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable.

Como podemos apreciar y si incluimos el artículo 784, serán tres disposiciones distintas que se refieren a un solo aspecto, el hecho de que el contrato de trabajo es una obligación patronal y por ende una carga procesal.

Lo anterior, puede resultar un tanto redundante, pues al señalarse que la falta de formalidad del contrato de trabajo, e incluso la falta de algún elemento en el mismo, es responsabilidad para el patrón, en términos del artículo 26:

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

De tal suerte que resulte suficiente pensar que por sana lógica las consecuencias de esa omisión, se le revertirán al patrón, incluso hasta nivel procesal.

Sin embargo, queremos suponer que el legislador lo estima en forma diferente, por un lado y siguiendo el mismo orden, establece una premisa mayor en la que el patrón debe documentar esas condiciones de trabajo.

En un segundo estadio, obliga a conservar en la empresa y exhibir en juicio tal documento, apercibiéndolo que en caso contrario establecerá la presunción de ser ciertos los hechos manifestados por el trabajador.

Y por último, y como consecuencia directa de tales imperativos, la carga de probar en caso de controversia, las condiciones de trabajo, a través del contrato individual respectivo.

Luego entonces, en el contrato de trabajo, se establecen las de condiciones en las que se presta el servicio, y éstas a nivel probatorio, están referidas en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Con otras palabras, consideramos que al imponerse la carga probatoria del contrato de trabajo, se impone al mismo tiempo, la acreditación de las nueve fracciones a que se refiere el artículo 25 de la ley, relativas a las condiciones de trabajo.

En suma, está por demás que en el propio artículo 784, se insista en la acreditación de aspectos como lo es la fecha de ingreso, la duración de la jornada de trabajo, salario, vacaciones etc., por tratarse de aspectos que deben contener los contratos de trabajo.

g) .- La fracción VIII, referente a la duración de la jornada de trabajo que en atención a lo preceptuado por el artículo 58 del estatuto laboral, no es otra cosa que el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, y como tal, por lo que respecta al artículo 784, se trata de otra carga procesal que el patrón debe considerar, al encontrarse controvertida en juicio.

Como lo expresamos anteriormente, el artículo 25 de la ley, señala que entre otras condiciones de trabajo la de "*la duración de la jornada* ", debe hacerse constar por escrito en el contrato de trabajo, de ahí que la idoneidad para acreditar la duración de la misma corresponda a tal documento.

Lo anterior, ya que en atención a la forma en que se encuentra redactados tanto el artículo 25 de la ley, como el propio artículo 784 de la misma, nos resulta lógico pensar que se refiere, no a la duración efectiva del trabajo, sino a la duración pactada por las partes y documentada por el patrón, pues común y erróneamente se considera a la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el artículo 58 de la Ley, establece que:

Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Tal definición, diluye cualquier cuestionamiento que sobre este concepto pudiera plantearse, en atención a que sólo basta que el trabajador se encuentre a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo, aunque materialmente no labore.

Sin embargo, y en oposición a nuestra modesta opinión, el más alto tribunal había estimado, que en cuanto al tiempo extraordinario, la carga de la prueba del mismo corresponde al patrón, variando este criterio, - consideramos que afortunadamente -, a raíz de las reformas procesales de 1980; tal y como lo podremos ver en las tesis enseguida transcritas.

Así mismo, de tales tesis no se desprende, circunstancia alguna, que permita dilucidar la controversia relativa a que si la duración de la jornada se refiera al tiempo efectivo de trabajo o al tiempo pactado, tal y como a continuación se puede ver.

La tesis jurisprudencial número 116, publicada en la página 121 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, que en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las reformas procesales de 1980, pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria; pero no surte efecto alguno tratándose de juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya vigencia data del primero de mayo de 1980, pues en el artículo 784, establece que la Junta eximirá de la carga de la prueba al patrón cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes tiene obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlas, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre, fracción VIII. La duración de la jornada de trabajo, y por ende, si el patrón no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame.

TIEMPO EXTRAORDINARIO. CARGA DE LA PRUEBA.

Corresponde al actor demostrar haber laborado tiempo extraordinario, cuando en la contestación de la parte demandada reconoce el horario de labores que expresa el trabajador, pero niega que haya trabajado tiempo extraordinario, pues conforme a lo dispuesto en la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón solamente le corresponde probar su dicho cuando controvierte la duración de la jornada legal, ya que tomando en cuenta el principio general de derecho que establece que aquel que afirma está obligado a probar el extremo de sus afirmaciones, en tanto el que niega sólo lo está cuando su negativa entraña la afirmación de un hecho. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

TIEMPO EXTRAORDINARIO. CARGA DE LA PRUEBA.

Cuando la parte patronal cumple con la obligación que le imponen los artículos 784, fracción VIII y 804 de la Ley Federal del Trabajo, de probar la jornada ordinaria de labores del empleado, es innegable que a ésta le corresponde acreditar que trabajó las horas extraordinarias que refiere en su demanda. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

h) .- Por último, de las fracciones IX a la XIV del artículo 784 del estatuto laboral, se impone la carga probatoria del recibo o constancia documental que acredite el cumplimiento de las obligaciones patronales, como lo son los pagos de días de descanso y obligatorios, de vacaciones, prima vacacional, dominical, y de antigüedad, el pago del salario y utilidades, así como las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda.

De esta manera concluiremos señalando que los catorce casos en los que el patrón tiene la carga de probar, con excepción de la fracción IV y VI, relativas a la causa de rescisión y el aviso del despido respectivamente, configuran condiciones de trabajo, que por su misma naturaleza, el patrón se encuentra en mejores situaciones para acreditarlo, además de la obligación existente en la ley para llevar un control de la forma en que se presta el servicio, y que por ende al momento de que se presente algún conflicto derivado de la relación de trabajo y que con motivo de este exista controversia respecto a alguna condición de trabajo, inmediatamente

el patrón subsane tal controversia al exhibir el documento idóneo que despeje tal duda.

4.3. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO.

Hemos considerado concentrar la información obtenida con motivo del presente trabajo, en la carga de la prueba del despido, obedeciendo a una serie de reflexiones que nos constriñen a cuestionar la razón legal del precepto analizado, así como las propias justificaciones que el legislador dio en su creación, para lo cual, fue necesario establecer el planteamiento de la hipótesis cuestionada, para que a manera de silogismo, obtuviéramos un resultado satisfactorio.

Tal planteamiento, surgió de la idea de que en todo proceso, la necesidad de la parte que alega hechos y la demostración de éstos, es lo que conocemos como carga de la prueba.

En otras palabras, la carga probatoria se traduce en la necesidad de acreditar un hecho para justificar que se tiene razón, en el ejercicio de una acción o en la oposición de una excepción.

Dentro del derecho del trabajo, encontramos que la propia Ley, específicamente en el artículo 784, releva al trabajador de acreditar por los medios probatorios reconocidos y aceptados por aquella, circunstancias que al ser controvertidas le corresponde al patrón necesariamente demostrarlas, presumiéndose como ciertos para el caso de no acreditarse lo contrario a lo que argumenta el trabajador.

A juicio personal, lo dispuesto en el citado precepto legal, establece en ciertas hipótesis una carga procesal desproporcionada en perjuicio del patrón, ya que si bien es cierto que el derecho del trabajo busca en sus normas la justicia social mediante el justo equilibrio entre los factores de la producción, logrando alcanzar de esa forma una igualdad de las partes en el proceso, también lo es que

existen supuestos normativos relativos a la carga de la prueba, que se exceden en ese ánimo de protección, rompiéndose el equilibrio entre los factores de la producción.

Del artículo antes citado, podemos derivar una pluralidad de planteamientos, en primer término, se considera, que el relevo de la carga probatoria y su distribución a cargo del patrón, atiende precisamente a los principios rectores del derecho del trabajo, a ese derecho de clase que busca en sus normas la justicia social mediante el equilibrio entre la fuerza de trabajo (clase trabajadora), y los propietarios de los medios de producción (el capital); siendo un instrumento social de clase que busca la justicia tratando desigualmente a los desiguales, pues se dice que el patrón es el que cuenta generalmente con los elementos para comprobar los hechos y esclarecer la verdad, siendo por ello que la ley señala catorce casos en los que el patrón tiene la obligación de aportar pruebas cuando existan controversias sobre esos puntos.

De lo anterior podemos afirmar que ese relevo de la carga probatoria, atiende principalmente a la obligación legal impuesta al patrón de documentar las condiciones en que prestan los servicios los trabajadores, a fin de que para el caso de que se dé una controversia, de manera así inmediata queden acreditadas las condiciones de trabajo, de ahí que se diga que se impone la carga de la prueba a quien dispone de los elementos materiales apropiados para buscar la verdad real dentro de un conflicto laboral.

En el caso de la fracción IV y VI, del artículo 784 de la Ley de la materia, es decir en lo relativo a la causa de rescisión de la relación de trabajo y al aviso que debe darse al trabajador, consideramos que se presenta una carga procesal desproporcionada en perjuicio del patrón, rompiéndose, luego entonces, con esa idea primigenia u originaria de que el patrón es el que cuenta con los elementos necesarios para buscar la verdad.

Es decir, tanto el trabajador como el propio patrón, se encuentran en igual de circunstancias, ya que las causas no derivan de una condición de trabajo de la

que el patrón tenga obligación de acreditarlo en forma documental, sino por el contrario, deriva del encuadramiento de la conducta externa del trabajador en alguno de los supuestos contemplados por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que establece los casos en las que se puede rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Tales causas de rescisión, por su propia y especial naturaleza, difícilmente se pueden presentar en forma documental, por el contrario el engaño, la falta de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, etc. Son hechos que deben probarse a través de otros medios de convicción, por lo que a todas luces la carga probatoria de ellos imputable al patrón resulta contradictoria a la idea original del artículo 47 de la ley.

Por otra parte, el mismo artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece la obligación a cargo del patrón de dar aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión al trabajador, personalmente o por medio de la Junta en los supuestos en que el trabajador se negare a recibirlo; éste aviso sin duda alguna es de vital importancia, ya que su omisión señala el propio artículo, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Lo anteriormente puntualizado, nos conduce al extremo de que el acto del despido se convierte en una figura jurídica verdaderamente compleja, y que por consiguiente su acreditación dentro de un proceso resultaría casi imposible, ya que atiende fundamentalmente a cuestiones de carácter formal y no a la naturaleza del hecho, ya que si dentro de la secuela procesal el patrón acredita tener causa suficiente y bastante para despedir al trabajador, la misma resultaría irrelevante ya que la ausencia del aviso por sí solo es considerado injustificado el despido y curiosamente intrascendente las quince fracciones contenidas en el artículo 47 de la ley.

Consideramos pues, que la carga procesal imputable al patrón por lo que hace al despido, previsto en el artículo 784, en relación con el artículo 47 de la ley, resulta desproporcionada, pensándose que esta carga, se diera en la medida del

interés particular de cada parte, correspondiéndole al actor probar los hechos constitutivos de sus pretensiones y al demandado los de sus excepciones.

Lo anteriormente expuesto, nos conduce a la conclusión de que el derecho del trabajo mexicano, ha sido proteccionista del trabajador, lo que se explica al analizar los antecedentes históricos, y que creemos es justificable, sin embargo, ese proteccionismo a medida que pasan los años ha ido en aumento, creando situaciones jurídicas un tanto desmedidas, que pudieran calificarse como paternalistas del trabajador, y que lejos de beneficiarlo en algunos casos lo perjudica.

Precisamente la reforma procesal del primero de mayo de 1980, llevó el proteccionismo de los trabajadores al aspecto adjetivo de la ley, estableciendo una carga excesiva al patrón, de probar la causa y el aviso de ésta al trabajador, situación que pone sin más remedio al empresario de negar el despido aún en el caso de que existiera causa suficiente, y ofrecer al trabajador el empleo en los términos y condiciones en que lo venía prestando el servicio, con el propósito de revertir la carga probatoria, y provocar como consecuencia, que sea el trabajador el que pruebe, poniéndolo ahí si, en un grave problema.

4.3.1. LA CARGA DE PROBAR LA CAUSA DEL DESPIDO.

En atención a lo preceptuado por la fracción IV del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el empleador y demandado en juicio, tiene la carga procesal de acreditar la causa o causas según sea el caso, de rescisión de la relación laboral.

De ahí que el despido por todas las consecuencias jurídicas que implica, incluyendo desde luego las indemnizaciones y demás prestaciones laborales que legalmente tiene el patrón que satisfacer al trabajador cuando se produce la ruptura del vínculo laboral existente, configura una de las decisiones del patrón de mayor trascendencia en el campo del derecho del trabajo.

Como preámbulo a todas estas apreciaciones, necesitamos recordar que la relación individual de trabajo puede existir con o sin contrato individual, consistiendo en la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona física a otra física o moral, mediante el pago de un salario.

Siendo uno de los elementos más relevantes el de subordinación, que consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico correlativo de obediencia del trabajador, siempre que se trate del trabajo pactado o contrato y dentro de la jornada señalada.

Luego entonces, la relación de trabajo es una situación de hecho, reconocida y regulada por el derecho del trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad contrato o solemnidad.

La Ley Federal del Trabajo vigente, reconoce la estabilidad del trabajador en su empleo, lo que debemos considerar como la seguridad jurídica del trabajador para permanecer en el desempeño de sus labores, siempre que no incurra en alguna causa legal que permita la rescisión de la relación, es decir, que permita el despido sin responsabilidad para el patrón y la rescisión de la relación o contrato de trabajo, ya que el propio ordenamiento laboral, establece diversas y numerosas causas legales de rescisión, sustancialmente en el artículo 47 de la Ley.

Por otro lado, el artículo 784, dispone que:

“ En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo”;

La rescisión como vimos, es una forma de extinción de las relaciones de trabajo, término que en gran medida se ajusta a la idea de ruptura de la relación laboral, esto es, de las obligaciones y derechos derivados de la propia relación, o

con motivo de un contrato, y del que el patrón como el trabajador pueden dar motivo, denominándose técnicamente retiro y despido respectivamente

En otras palabras, cuando el patrón rescinde por causa imputable al trabajador se da el despido y cuando el trabajador es el que rescinde la relación de trabajo por causa imputable al patrón, se produce el retiro del trabajador de sus labores.

La fracción cuarta, en comento, se refiere indudablemente al despido, que como quedó apuntado, es la disolución de las relaciones de trabajo decretadas por el empleador o patrón cuando el trabajador incumple gravemente con sus obligaciones.

Esto es, la causa del despido desde nuestra perspectiva se trata de una situación de hecho, que tiene que ver con la conducta seguida por el trabajador, calificada por la ley como de grave, haciendo imposible la subsistencia de dicha relación; gravedad, que además, es susceptible de interpretaciones distintas y aparentes; así tenemos que existen perspectivas encontradas respecto a qué debe entenderse, jurídicamente desde luego, por los conceptos que en su redacción se involucran, y que pueden definirse a la luz de diferentes criterios; tales como la falta de probidad y honradez, el engaño, la formulación de injurias, etc.

De manera pues, que a guisa de ejemplo, enseguida comentaremos algunas causas de despido, a fin de ilustrar la gran complejidad que revisten algunas de ellas y por ende su acreditación en juicio.

En el caso de la falta de probidad u honradez, nuestro mas alto tribunal ha considerado que resulta inexacto que al omitir la parte patronal demostrar la existencia de algún daño patrimonial, que le fuere causado con motivo de los hechos cometidos por su trabajador, mismos en los cuales apoya la rescisión del contrato de trabajo, tal circunstancia sea suficiente para estimar que la demandada no acreditó en juicio los hechos constitutivos de su excepción y que por lo tanto debe entenderse de que el actor fue despedido injustificadamente; si la parte

patronal invocó las causales de rescisión que previenen las fracciones dos, once y quince del artículo cuarenta y siete de la Ley del Trabajo, consistentes en incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad y honradez en la desobediencia de éste a su patrón sin causa justificada en el trabajo contratado, lo cual es suficiente para considerar que la rescisión de la relación de trabajo se efectuó con causa justificada y sin responsabilidad para el patrón.

Consecuentemente, claro resulta que no es necesario para acreditar falta de probidad y honradez por parte del trabajador, el que el patrón demuestre la existencia de un daño de corte patrimonial, lo que resulta lógico si tomamos en cuenta que no es condición de procedibilidad que el daño causado al bien que jurídicamente se encuentre tutelado se lleve hasta su máximo grado o expresión.

Así pues tenemos que la falta de probidad u honradez, signifique según criterio de la Corte, la observancia de una conducta ajena a un recto proceder.

Concepto que a su vez y con relación a lo que expresábamos con anterioridad en cuanto a la diversidad de criterios existentes para la interpretación de ciertas causales de rescisión, en cuanto a ésta, podríamos cuestionar ahora que es lo que debemos entender por recto proceder, situación que nos conduciría irremediablemente a efectuar otro análisis, mismo que seguirá siendo subjetivo.

Otro ejemplo, que en forma por demás gráfica nos revela que las causas de rescisión contenidas en el artículo 47 del estatuto laboral, representan en determinados casos una dificultad extrema y que no necesariamente se revela en forma documental, como lo señala la exposición de motivos del artículo 784 del ordenamiento referido, al apuntar que el patrón se encuentra en mejor posibilidad de probar, debido a la obligación legal impuesta de documentar sus condiciones de trabajo; lo encontramos en el caso de la formulación de injurias.

Esta causa deriva del hecho de que el trabajador profiera injurias en contra del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa o

establecimiento de que se trate; situación que puede presentar ciertas tonalidades que aún lo hacen un tanto más interesante.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el carácter injurioso de una expresión no deriva exclusivamente del contenido de la misma, sino que el elemento que esencialmente debe tomarse en consideración para establecer si una determinada manifestación constituye o no injuria, es la intención ofensiva que ésta puede conllevar.

Lo anterior nos conduce a puntualizar, que lo sancionable es el "ánimus" interior, la intención en la expresión de la palabra, en ese sentido, consideramos que acreditar en juicio la mencionada intención, resulta altamente complicada y en algunos casos imposibles de apreciarse.

Por lo anterior, consideramos que no obstante que nuestra legislación en materia probatoria está inspirada en el sistema y principio de la libertad de prueba, por ello las partes, pueden aportar cualquier medio probatorio para que la Junta sepa de la auténtica verdad de los hechos; y que independientemente de la libertad que la ley otorga a las partes para proponer sus respectivas pruebas, la Junta conforme al dispositivo 784 fracción cuarta, está facultada para requerir al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene obligación legal de conservar, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Sin embargo, como decíamos, la causa de rescisión se da con motivo de una conducta observada por el trabajador en el desarrollo de su trabajo, y que es suficientemente grave para que continúe la relación laboral, por lo que no podemos afirmar que se trate de una condición en que se presta el servicio, y por tanto y atendiendo a su propia naturaleza, resulta difícil que la misma se presente en forma documentada y que el patrón tenga obligación de conservar en la empresa, tal y como en la exposición de motivos lo señala.

En ese mismo sentido, lo manifestado anteriormente, no quiere decir, que en nuestro concepto se deba eximir al patrón de acreditar en juicio la causa que dio motivo a la rescisión de la relación de trabajo, sino todo lo contrario, es necesario que el mismo aporte todos los elementos de convicción que tenga, a fin de demostrar ante la autoridad laboral que la decisión de rescindir la relación laboral, obedeció a una causa grave, que por su propia y especial naturaleza hace insostenible tal relación.

Lo que es criticable, es la forma en que pretende el legislador incorporar la carga probatoria de la rescisión de la relación de trabajo, en el artículo 784 de la ley, ya que si bien es cierto que tiene esa carga probatoria, la cual consideramos incuestionable, también lo es que el origen o motivo del artículo 784 referido, es el de imponer cargas probatorias derivadas de la obligación de documentar y conservar en la empresa las condiciones en que los trabajadores prestan el servicio.

Por lo que consideramos inexacto, incorporar en tal precepto una situación de hecho, que tiene que ver con una conducta seguida por el trabajador y que a juicio del patrón estima se encuadra en una hipótesis suficientemente grave regulada por la ley, para dar por rescindida la relación o contrato de trabajo, y no como se prescribe en el precepto en comento de una situación que tenga que ver con las condiciones que el trabajador presta el servicio y que el patrón tenga obligación de documentar.

Es por ello que consideramos necesario, incorporar a nuestra legislación dentro de la carga de la prueba, una disposición que establezca la regla general en la que las partes tengan la carga de acreditar sus pretensiones y excepciones, manejándose como excepción, únicamente las documentales relativas a las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las mismas.

4.3.2. LA CARGA DE PROBAR EL AVISO DE DESPIDO.

El Artículo 784, en su parte conducente señala que:

“ En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

fracción VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.”

Siguiendo este orden de ideas, el artículo 47 del mismo ordenamiento, en su parte “ *in fine* ” señala que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión; adicionándose más adelante, que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador; por último tal precepto establece que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Luego entonces, el despido entendido como la acción patronal para dar por rescindido el contrato o relación de trabajo por alguna causa grave cometida por el trabajador, configura sin duda, una situación jurídica compleja, en atención a la formalidad con que se regula el aviso de la causa del despido.

Lo anterior, en virtud de que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado, esto es, que es suficiente considerar que si no se da el aviso de despido, que es justificado hasta el quinto día del plazo, deja de serlo en razón de la omisión formal.

Consideramos pues, que la causa que justifica o no el despido, está en sí misma y no debe depender tal justificación o injustificación de un simple acto formal de notificación, pues de lo contrario nos puede conducir a un exceso de que si el patrón acredita en juicio que el trabajador despedido, golpeo y abusó sexualmente

de algún compañero, la falta de dicho aviso, será suficiente para considerar como injustificado el despido, obligándose al patrón a indemnizar y/o reinstalar al trabajador por no haberle dado tal aviso.

En ese sentido, el despido debe ser justificado cuando existe una causa o motivo suficiente, un motivo importante que es el que justifica la ruptura del contrato laboral, por que existe una circunstancia en atención a la cual la continuación de la duración de trabajo por una de las partes de la relación no puede ser posible su continuación.

La existencia de una causa justa, - sin que constituya un juego de palabras-, es lo que debe calificar de justo el despido de un trabajador, lo cual nos conduce a examinar con todo cuidado, qué debe entenderse por causa justa de despido, ya que de ello debe depender la medula del conflicto y no del aviso.

En el artículo 47 de referencia, se establece un catálogo que comprende catorce fracciones, que contienen las causas calificadas como justas para despedir al trabajador, y por otro lado, la fracción décimo quinta, a través de la analogía, abre la puerta a la interpretación que de causa justa determinan las autoridades de la materia.

Sin embargo, en párrafos siguientes, tales causas quedan diluidas al supeditarse al acto formal del aviso, pues como se ha dicho, este aviso debe darse para evitar la aplicación del último párrafo del artículo 47, o lo que es lo mismo, para que no se considere injustificado el despido por la sola omisión del aviso.

En todo caso, estimamos que la falta u omisión al aviso de despido al trabajador, constituye una presunción legal que admita prueba en contrario de que el trabajador fue injustificadamente despedido, y no que se tenga en forma definitiva como injustificado el despido por la simple falta de notificación.

Lo anterior, consideramos, no contraviene a la razón que el legislador plasmó en la exposición de motivos sobre este punto, al señalar en términos muy

generales que la razón de ser del aviso de despido al trabajador, es que el trabajador conozca los motivos legales de su despido y pueda preparar la defensa de sus derechos laborales, esto es, que la obligación de dar el aviso, constituye para el trabajador, el objeto de su derecho en el que descansan sus acciones para reclamar en su caso la injustificación, del mismo, lo cual afirma, libra de la inseguridad jurídica que anteriormente tenía. Así, el despido, debe reunir los requisitos que enseguida se exponen, pues de lo contrario se corre el riesgo de que no exista materia del despido justificado:

- I. **Que el patrón dé aviso escrito al trabajador de la rescisión.**
- II. **Que en el aviso conste la fecha y causa o causas de rescisión, en el entendido que la fecha a que se refiere no es la del escrito, sino la de la fecha en que surte efectos la rescisión.**
- III. **Que el aviso se haga del conocimiento del trabajador.**

De estos requisitos, se desprende un alto grado de formalidad, dejando de lado la causa que dio motivo al despido, y ocupando un lugar preponderante la notificación de la causa del mismo, lo cual reiteramos de nueva cuenta contraviene a la naturaleza misma de la rescisión por parte del patrón.

Todo lo anterior, se ve aún mas complicado, al no precisarse en el estatuto laboral, cómo debe practicarse el acto formal de dar conocimiento al trabajador, ni bajo que circunstancias, por lo que deja el sentido común, actuar libremente al patrón, adoptando el modo que le parezca más oportuno y conveniente.

Por otro lado, lo que sí se establece en los párrafos en comento, es la hipótesis en la que el trabajador "se negare a recibirlo", estableciéndose la carga para el patrón, de hacerlo del conocimiento de la Junta competente, proporcionando a la misma el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador, pues recordemos que la falta de aviso al mismo o a la Junta, por si solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Lo anterior, puede presentar diversas consecuencias jurídicas, pues en los términos en que se encuentra redactado este precepto, omite hacer mención de los casos en que no es posible dar el aviso al trabajador, a pesar de los esfuerzos del patrón.

Por lo que a nuestro juicio resulta pertinente manejar una regla general que brinde la posibilidad de dar una solución justa, en la que se exima efectuarlo directamente el patrón, haciéndolo a través de la Junta cuando haya causa justificada que impida hacerlo del conocimiento del trabajador, o que impida la entrega del aviso, en el domicilio registrado.

Otro aspecto que ha generado controversia, es el relativo a si los cinco días para dar aviso a la Junta deben ser considerados hábiles o inhábiles, es decir, si esos cinco días son o no, es un término procesal, pues tal precepto se encuentra incorporado en la parte sustantiva de la Ley, lo que pudiera orillarnos a pensar que sucede de la misma forma que en los casos de prescripción, en donde los días se computan naturales, acentuándose tal interrogante al omitir nuestra legislación respuesta alguna.

Sin embargo, de una interpretación armoniosa de la Ley y en forma particular del artículo 47, adminiculado con el 714 y 715 de la misma, podemos concluir que se trata de días hábiles, tanto para la Junta de Conciliación y Arbitraje como para las partes en el proceso. En efecto, tales disposiciones respectivamente señalan:

Artículo 714. Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa.

Artículo 715. Son días hábiles todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la Junta suspenda sus labores.

Adicionalmente a esto, el artículo 734, señala que:

Artículo 734. En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de esta Ley.

Así pues, habiendo realizado una interpretación armoniosa buscando no caer en contradicciones en la interpretación, los cinco días a que se refiere el artículo 47, deben ser hábiles.

Finalmente, diremos que por lo que se refiere a la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que previene que el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de la rescisión de su contrato de trabajo o que si éste se negare a recibirlo, el patrón tendría que darlo dentro de los cinco días siguientes a la Junta respectiva, porque en caso contrario la falta de dicho aviso al trabajador o a la Junta "por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado", estimamos, que existe un exceso en perjuicio del sector patronal pues la justificación o injustificación del despido, se encuentra supeditada a la falta de una notificación.

Como prueba de la falta de positividad en dicho precepto, es que en la práctica los patrones que hubieren omitido dar dicho aviso, alegaran nunca haber despedido al trabajador, ofreciendo se incorpore a su trabajo en los mismos términos y condiciones, y aún más hasta en mejores condiciones, arrojando como consecuencia la carga de la prueba al trabajador.

Es decir, lejos de causar un beneficio al trabajador dentro de un conflicto laboral, los términos en que se encuentra redactado el precepto en cuestión, complica en mayor grado el proceso para el trabajador.

De ahí, que sea necesario reconsiderar la posibilidad de que cambie el criterio como se maneja el despido dentro del ámbito procesal, imponiendo como regla fundamental la acreditación de la causa grave, y en todo caso que la omisión en el aviso, constituya una presunción de que el despido ha sido injustificado, con la

reserva de que al quedar debidamente acreditada la causa para la rescisión se tendrá por justificado el actuar del patrón.

Expresado lo anterior, podemos decir que la conclusión del presente trabajo se encuentra muy cerca, no sin antes comentar una serie de reflexiones no ya en un sentido crítico, sino con un contenido que intente ser propositivo y por consiguiente que busque alternativas de solución.

En este sentido, consideramos que la figura de la carga de la prueba en la legislación laboral vigente, y de manera especial la carga de la prueba del despido, adolece de una regulación apropiada, al contener ciertos aspectos que resultan excesivos para el patrón y que se traducen en perjuicio del trabajador, lo cual consideramos quedaría subsanado a través de la incorporación a tal legislación en su parte adjetiva, de una norma que al estilo de los códigos procesales del derecho común, estableciera la regla general de que las partes acrediten en juicio sus afirmaciones, y como excepción y en concordancia del sentido proteccionista del derecho de los trabajadores, establecer la carga de la prueba al patrón, respecto de documentales relativas única y exclusivamente a condiciones de trabajo.

Tal situación, consideramos, comprendería cualquier posibilidad de distribución de la carga de la prueba y tanto el patrón como el trabajador tendrán la fatiga procesal de acreditar lo que aleguen sucedió, con la sana excepción de los documentos relativos a las condiciones de trabajo, la cual, deberá correr a cargo del patrón por el imperativo que tiene de conservarlos y como consecuencia de ello la mejor situación en que se encuentra para acreditarlos.

Una vez establecida esa regla general, resulta inapropiado mantener las fracciones IV y VI, del artículo 784, pues como expusimos anteriormente, la causa de rescisión de la relación de trabajo y la constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, conforme a los conceptos de condición de trabajo dados por la doctrina a falta de definición en la ley y en atención a la exposición de motivos que dio origen a tal precepto, se contraponen a

la permanencia de tales fracciones, precisamente por no constituir las mismas condiciones de trabajo.

En todo caso, por lo que respecta al aviso, si bien es cierto que no es condición de trabajo, su conservación y exhibición en juicio no quedaría desamparada, al encuadrarse en la última fracción del artículo 804, pues en forma general establece esa carga respecto de los demás documentos que señalen las leyes y esta imposición se encuentra desde el artículo que le da origen al propio aviso, es decir el artículo 47 de la Ley.

Referíamos, cierta crítica a la forma en que se encuentra regulado el despido en nuestra legislación y por ende la complejidad que significa su acreditación en el proceso, de tal suerte, que nos inclinemos por modificar tal situación, dándole prevalencia a la causa de despido y restándole la formalidad del aviso, sin pretender dejar en ningún momento en estado de indefensión al trabajador.

Creemos en la necesidad y funcionalidad del aviso de despido, pero no al extremo de que el mismo trastoque la naturaleza o esencia del despido, ya que este debe darse de manera excepcional, y sólo cuando se hagan insostenibles las relaciones obrero patronales, debido a una falta grave cometida por el trabajador.

Por tanto, la omisión del aviso, sólo debe producir una presunción de injustificación del despido, brindando la posibilidad al patrón acreditar que la causa por la que lo despidió fue suficientemente grave, evitando con ello que el empresario recurra a una serie de prácticas tendientes a revertir la carga de la prueba al trabajador.

Con esa modificación a la parte final del artículo 47 de la ley, la acreditación del despido, no será ya una situación casi imposible de acreditar y las controversias originadas por tal situación serán mas una realidad y no un engaño jurídico.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo, por su origen, esencia y fines, es un derecho de clase, que establece en sus normas la protección del sector obrero.

SEGUNDA.- El contenido proteccionista del Derecho del Trabajo antes de las reformas procesales de 1980, se concentraba fundamentalmente en normas de carácter sustantivo, imperando por lo que hacia a las disposiciones procedimentales principios del Derecho Común.

TERCERA.- Una de la innovaciones del Derecho Procesal del Trabajo, a raíz de la reforma de 1980, lo fue la imputación de la Carga de la Prueba al Patrón, aspecto que era regulado por el principio de que *"el que afirma está obligado a probar"*.

CUARTA.- La reforma de la Carga de la Prueba que recae en el Patrón, se da ante la premisa de que a nivel procesal, el Empleador frente al Trabajador se encuentra en mejor posibilidad de acreditar documentalmente las condiciones de trabajo, en atención al imperativo de conservar el documento en donde consten tales condiciones; situación, que así fue plasmada en la exposición de motivos de la referida reforma.

QUINTA.- El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, acertadamente utiliza el término de *"Carga Probatoria"*, en vez de *"Obligación de Probar"*, imperativo éste, que se encontraba vigente antes de las reformas procesales de 1980.

Estimamos plausible tal modificación terminológica, en atención a la diferencia existente en ambos conceptos, tal y como se ha visto en el desarrollo del presente trabajo y que hacen imposible su manejo en forma indistinta, siendo el correcto el de *"Carga Procesal"*.

SEXTA.- En el propio artículo 784, se establece entre otras Cargas Probatorias, la del despido, así como la del aviso del mismo al trabajador, situación equivocada, pero que guarda estrecho vínculo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA.- En los términos en que se encuentra regulado el despido en el artículo 47 de la Ley laboral, supone que el mismo, es un acto formal, debido a la sujeción de la justificación o injustificación del despido, al aviso al Trabajador de la causa o causas que dio origen al mismo, pues la simple omisión de éste, señala el precepto en cuestión, bastará para considerar que su realización fue sin justa causa.

OCTAVA.- La Carga de la Prueba del Despido se encuentra sujeta a un acto formal como lo es el aviso, y no a la conducta externa del trabajador calificada por el Legislador como suficientemente grave y que impide la continuación normal de la relación de trabajo.

NOVENA.- Es inexacto supeditar la justificación del despido a un acto formal, lo cual, estimamos quedaría subsanado, incorporando al artículo 47 de la Ley, la siguiente *expresión* "... **considerar que el despido fue presuntivamente injustificado**". Es decir, establecer como sanción la presunción legal de que la omisión del mismo constituirá su injustificación, lo cual no deja indefenso al trabajador, pues se tendrá que acreditar cabalmente la causa del despido, pues en caso contrario operará en su beneficio y en perjuicio del Patrón tal presunción.

DECIMA.- Consecuencia de lo anterior, resulta conveniente derogar las fracciones IV y VI, del artículo 784, toda vez que el legislador al exponer los motivos que dieron origen a tal precepto, destacó la mejor posición en que se encuentra el Patrón de acreditar Condiciones de Trabajo, y a todas luces, tanto la causa del despido como el aviso, no se ubican dentro de lo que debemos entender como Condición de Trabajo.

UNDECIMA.- Conforme a nuestra interpretación, el artículo 784 de la ley de la materia, no es aplicado por la Autoridad Laboral en sus términos, ya que previo al requerimiento de cualquier documento al patrón es necesario determinar el punto controvertido y la idoneidad para acreditarlo, para ello, estimamos que la Junta deberá efectuar en la propia acta incoada con motivo de la etapa de demanda y excepciones, un vaciado de los extremos controvertidos, determinando cual de ellos

se refiere a condiciones de trabajo y requiriendo del patrón la exhibición en la etapa correspondiente de los documento idóneos que acrediten su cumplimiento, sin perjuicio de aquellos medios de prueba que le permitan acreditar sus pretensiones.

DOCE.- En ciertos casos resulta necesario, incorporar a nuestra legislación laboral, la regla general de que "el que afirma se encuentra obligado a probar "; adicionando la excepción relativa a extremos concernientes a las condiciones en que el trabajador presta el servicio, imputándose esta última expresamente al Patrón, por ser él, quien tiene la obligación de documentarlas, conservarlas y exhibirlas en juicio.

TRECE.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte final establece lo siguiente:

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

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

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

En este orden de ideas y de conformidad con todo lo expresado en el desarrollo de este trabajo, creemos necesarias las siguientes reformas y adiciones:

Artículo 47(in fine).-

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días

siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Artículo 784.- Las partes asumirán la Carga de la Prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones, excepto en los casos a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 784 bis.- 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, **hará constar en el acta la litis planteada por las partes, y si de ésta se desprende controversia en cuanto a condiciones de trabajo, la misma, 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 las siguientes condiciones de trabajo:**

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Falta de asistencia del trabajador;
- IV. **DEROGADO;**
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 III de esta Ley;
- VI. **DEROGADO;**
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

BIBLIOGRAFIA.

1. ALCALA-ZAMORA y CASTILLO, Niceto y Levene, Ricardo, Derecho Procesal Penal, Tomo II, G. Kraft, Buenos Aires, 1945.
2. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1989.
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, tercera edición. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1983.
4. BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Sista, México, 1996.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1994.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 1997.
7. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989.
8. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, quinta edición, Porrúa, México, 1994.
9. DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992.
10. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, décima edición, Porrúa, México, 1997.
11. DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1990.
12. DE BUEN L., Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, segunda edición, Porrúa, México, 1983.
13. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décimo cuarta edición, Porrúa, México, 1996.
14. DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.
15. DE PINA, Rafael, Tratado de las Pruebas Civiles, Porrúa. México, 1942.
16. DE POZZO, Juan, Manual Teórico Práctico del Trabajo, I Parte General, Segunda edición, Ediar, Buenos Aires, 1967.

17. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Porrúa, México, 1990.
18. GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, cuadragésimo tercera edición, Porrúa, México, 1992.
19. GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, octava edición, Harla, México, 1990.
20. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, decimoctava edición, Porrúa, México, 1994.
21. MANZINI, Vincenzo, Tratado de Derecho Procesal, Tomo III, Ejea, 1952.
22. MUÑOZ ROMAN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.
23. PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso del Derecho del Trabajo, s.e., Madrid, 1957.
24. RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Comentarios y Jurisprudencias, séptima edición, Pac, México, 1985.
25. ROSEMBERG, Leo, Tratado de Derecho Procesal, t. II, Ejea, Buenos Aires, 1955.
26. ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.
27. SANZ TOME, Federico, La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo I Lex Nova, Valladolid, 1990.
28. SHONKE, Adolfo, Derecho Procesal Civil, Bosch, Barcelona, 1950.
29. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Trillas, México, 1993.
30. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, sexta edición, Porrúa, México, 1982.

HEMEROGRAFIA.

1. ALANÍS FUENTES, Agustín. "La Conciliación de Conflictos Laborales de Jurisdicción Local," Laboral, Práctica Jurídica - Administrativa, año 1 número 4, Ediciones Contables y Administrativas, enero de 1993, P.10.
2. ANAYA SANCHEZ, Federico. "La demanda Laboral", Laboral, Práctica Jurídica - Administrativa, año 1, número 6, editorial Ecasa, marzo de 1993, P.54.

3. DAVALOS, José, "Instrumento De Paz Social," "EL LAUDO", Excelsior, Martes 15 de Junio de 1993, P. 5-A.
4. LUCIO PLASCENCIA DIAZ, Jorge. " La Carga de la prueba ", Pemex Lex, Revista Jurídica de Petróleos Mexicanos, números, 21-22, México, marzo - Abril de 1990, p. 13.

LEGISLACIÓN.

1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, septuagésima segunda edición, Porrúa, México, 1993.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Juan B.Climent Beltrán, décimo cuarta edición, Esfinge, México, 1997.
3. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tematizada y Sistematizada, Comentada por Baltasar Cavazos Flores y otros, vigésimo quinta edición, Trillas México, 1990.
4. CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, Sista, México, 1994.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

1. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo, XXII, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1982.
2. GARCIA PELAYO Ramón y Gross, Diccionario Práctico Español Moderno, ediciones Larousse, México 1983.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, A-CH, P-Z, segunda edición, Porrúa. México, 1988.
4. PALLARES , Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, décimo sexta edición, Porrúa, México, 1984.