

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL
DERECHO
DEL TRABAJO Y DE
LA
SEGURIDAD SOCIAL

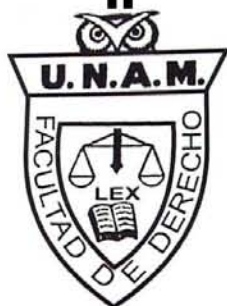
**“LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA
EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:

J. ROSARIO MARTÍNEZ TORRES

ASESOR: LIC. MOISÉS SABANERO HERNÁNDEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D. F. 2006.



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.

AGRADECIMIENTOS

Al Creador, por darme la vida y
la fe para estudiar y alcanzar objetivos en la vida...

A mis Padres Evodio y Manuela, por su amor y cariño e ímpetu de
buenos consejos, para conducirme en mi vivir diario...

A mi Esposa Alejandra, por todo su amor, comprensión y
apoyo incondicional para salir adelante...;

A mi hijo, por la muestra de vida, que día a día supera antes de
nacer,
como ejemplo a mi superación diaria...

A mi tía Ruth, por su apoyo para mi
superación personal...

A mis hermanos Adrián, Vicente, Ramiro, y

María de Jesús, por su cariño y apoyo incondicional...

A mis amigos, por su compañerismo solidario
para seguir estudiando...

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
por darme la oportunidad dentro de su seno para superarme...

A mi Facultad de Derecho, por abrir sus puertas y
aceptarme a compartir sus cúmulo de conocimientos jurídicos...

A mis maestros, por compartir sus conocimientos
de manera incondicional...

A mi asesor, el Lic. Moisés Sabanero Hernández, por
su
paciencia y los sabios consejos para concluir esta
tesis...

LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO

PROCESAL LABORAL

INDICE

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

1.1 El Derecho Social.....	3
1.2 El Derecho del Trabajo.....	7
1.3 El Derecho Procesal Laboral.....	9
1.4 Proceso y procedimiento.....	12
1.5 El Proceso laboral.....	17
1.6 Las partes en el proceso.....	20
1.7 El derecho de acción y el derecho a la acción.....	23
1.8 Excepciones y defensas.....	26
1.9 La prueba.....	29
1.10 La carga de la prueba y su reversión.....	32

CAPITULO II

LINEAMIENTOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1 Las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.....	39
2.2 Características de las partes en el proceso laboral.....	43
2.3 Los conflictos laborales.....	46
2.4 Jurisdicción y competencia del proceso laboral.....	51
2.5 Las autoridades del Derecho del Trabajo.....	54
2.6 Características del proceso laboral.....	60

2.7	La prueba en el Derecho Procesal del Trabajo.....	64
2.8	La carga de la prueba y su reversión en el Derecho Procesal Laboral.....	70

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Y SU REVERSIÓN EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

3.1	Fundamento constitucional.....	75
3.2	La Ley Federal del Trabajo.....	83
3.3	Los Tratados Internacionales.....	91
3.4	La legislación procesal civil.....	98
3.5	Diversa legislación aplicable a la carga de la prueba y su reversión en el Derecho Procesal del Trabajo.....	103

CAPITULO IV

LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO

PROCESAL LABORAL

4.1	Análisis práctico jurídico de la carga de la prueba y su reversión en el Derecho Procesal Laboral.....	115
4.2	Problemática jurídico práctica de la reversión de la carga de la en el proceso laboral.....	120
4.3	Criterio judicial de la reversión de la carga de la prueba en el proceso laboral.....	126
4.4	Propuestas al fortalecimiento del marco jurídico de la reversión de La carga de la prueba, en el Derecho Procesal Laboral.....	138
	CONCLUSIONES.....	147
	BIBLIOGRAFÍA.....	151

INTRODUCCIÓN

El Derecho Procesal Laboral, es considerado como una nueva rama del derecho con características propias y diferentes a otras áreas jurídicas procesales, porque forma parte del Derecho Social, y que conjuntamente con el derecho sustantivo del trabajo dan vida al conjunto de normas protectoras y reivindicatorias de la clase trabajadora. Por ello, es indudable que el Derecho del Trabajo regula las relaciones entre los trabajadores y patrones, y para el caso de que surja un conflicto, la ley contempla al Derecho Procesal del Trabajo, a efecto de encontrar una solución justa al mismo. De ahí la definición que los doctrinarios otorgan a este derecho, como el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional, de las partes y de los terceros que intervienen en un proceso, con la finalidad de resolver los conflictos derivados de las relaciones jurídicas entre los trabajadores y patrones, para así encontrar el equilibrio económico y social entre el capital y el trabajo. Dentro de las características propias del Derecho del Trabajo, tanto sustantivo como adjetivo, es la protección del trabajador, pero sin ser destructor de la parte patronal o empresarial, sino que tiende a conseguir, la igualdad, con base a la equidad y la justicia social.

Dentro de los diversos actos que son regulados por el Derecho Procesal del Trabajo, se aprecian el de la carga de la prueba; pues si bien es cierto en todo proceso necesariamente, las pruebas cumplen con una función primordial, por ser los medios o elementos que aportan las partes con el objeto de que la autoridad jurisdiccional, y en el caso de nuestra materia laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lleguen a la convicción de los hechos controvertidos que cada parte aduce, con la finalidad de que se dicte la resolución o laudo que corresponda. El ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de pruebas, se desarrolla durante la etapa probatoria, en la que las partes asumen la carga de la prueba de acuerdo al imperativo del propio interés, el cumplimiento de esta obligación produce ventajas directas a la parte interesada, y la falta de la realización probatoria produce una situación desfavorable a la parte omisa dentro del procedimiento; corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje imponer la carga de la prueba al momento de fijar la litis, así como valorarla al momento de dictar el laudo. Nuestra legislación laboral contiene una serie de lagunas y obscuridades dentro del

procesal laboral, en especial al referirse a la carga de la prueba, ya que expresa claramente y en casos específicos, que exime al trabajador de la carga de probar, y por lo tanto impone desde un inicio la carga de la prueba al patrón demandado, cuando existe controversia en los casos establecidos en las catorce fracciones del Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, nunca expresa los casos en los cuales corresponde al trabajador la carga de probar, dejando una laguna que afecta la buena impartición de justicia, en perjuicio de las partes procesales o bien de alguna de ellas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha subsanado esa oscuridad habida en nuestra legislación laboral, al emitir ejecutorias y tesis jurisprudenciales al respecto; sin embargo, consideramos que las mismas no han sido suficientes, porque en su mayoría hablan de la buena fe de alguna de las partes, siendo que ésta buena fe, es difícil de probar. En todo caso, y visto lo anterior, es necesario que se aclaren dichas oscuridades de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que se expresen con mayor precisión los casos en que el trabajador debe tener la carga de la prueba, esto es para un mejor equilibrio dentro del Derecho Procesal Laboral. Con lo anterior, estamos convencidos de realizar una investigación que subsane esas lagunas de la ley y encontrar soluciones que puedan mejorar el proceso laboral, quitando la incertidumbre que trae consigo la falta de disposiciones, directas y concretas referentes a la carga de la prueba, que como obligación corresponde a cada parte, de proceder a probar sus respectivas acciones o excepciones, desde luego, consideramos que con el hecho de que expresamente se establezcan los casos en que corresponde la carga de la prueba al trabajador, no sufrirían alteración alguna, los principios proteccionistas de la clase obrera y si en cambio habría mayor seguridad y certeza en la aplicación de las normas procesales del trabajo, así como una mejor justicia social y laboral.

En el primer capítulo, exponemos los conceptos generales, que conciernen a la rama del Derecho Procesal del Trabajo, damos comienzo con el Derecho Social, como fuente inspiradora del Derecho del Trabajo, tanto sustantivo como adjetivo, conceptos que son necesarios y para poder llegar a comprender los demás implementos que se encuentran inmersos dentro de la relación jurídica procesal, como son proceso y procedimiento, así como la diferencia entre uno y otro término, y de manera particular el proceso laboral;

también hablamos de las partes que son los sujetos protagónicos del proceso, al referirnos propiamente al actor y al demandado; por otra parte, hacemos alusión a la acción y la excepción como elementos potestativos de las partes, aunado a ello aludimos a la prueba, la carga y reversión de la misma, para comprender sus efectos jurídicos, dentro del proceso laboral.

En el segundo capítulo, abordamos los lineamientos generales del Derecho Procesal del Trabajo, haciendo referencia en primer lugar a las fuentes que son el manantial de donde surge esta rama del derecho, luego aludimos a las características de las partes, los principios de ésta rama jurídica procesal, así como los diversos conflictos que derivan de las relaciones de trabajo, a las autoridades del derecho del trabajo a las que corresponde la aplicación de las normas laborales y la jurisdicción y competencia; referimos también a la prueba, la carga de la prueba y su reversión.

En el tercer capítulo, mencionamos el marco jurídico que versa sobre el proceso laboral, y que en cuestión de procedimientos conlleva a la relatividad, aplicabilidad y legalidad de la carga de la prueba y su reversión, que conforme a los parámetros laborales, pueden surgir los casos semejantes que son considerados de gran utilidad para el buen funcionamiento de la jurisdicción laboral al momento de decir el derecho, es así como se mencionan diversos ordenamientos tales como la Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, entre otras.

En el cuarto capítulo, realizamos un análisis, de la reversión de la carga de la prueba, también mencionamos algunos problemas que se pueden observar en la práctica; exponemos la sustentabilidad del criterio judicial plasmado en la jurisprudencia, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, e indicamos propuestas con la finalidad de que se lleve a cabo un fortalecimiento al marco jurídico laboral, con miras a la funcionalidad de la impartición de justicia, por parte de las autoridades jurisdiccionales obreras, y en beneficio no solamente de la clase trabajadora, sino de la patronal y del Derecho Procesal del Trabajo en general y de la justicia social.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

El marco conceptual del Derecho Procesal del Trabajo, consiste en los diversos conceptos aunados al derecho en general y de manera particular de los derechos sociales, los cuales encuentran su razón de ser, al proteger y reivindicar a las clases más desprotegidas, por ello consideramos convincente iniciar con el concepto del Derecho Social, el cual comprende, para algunos tratadistas, en sí, es todo el derecho, el cual forma parte de la sociedad, ya que no habría derecho sin dicha sociedad, cabe mencionar lo que expone el Dr. Jorge Alfredo Domínguez Martínez, que en su libro de Derecho Civil parte general, cita al autor Montero Duhalt, el cual considera que el término social no tiene cabida dentro de ciertas áreas del derecho, por lo que expone: "... no puede haber derecho que no sea forzosamente social"¹, de lo que podemos apreciar que el derecho de manera general ha surgido por la necesidad de la convivencia humana, es decir que en sí, todo el derecho es social. Sin contravenir lo expuesto por tan ilustre maestro, hacemos referencia al concepto del Derecho del Trabajo, mismo que se identifica con características propias y especiales, porque forma parte de los Derechos Sociales, que tienen como finalidad proteger a un grupo en específico como lo es la clase trabajadora; este derecho lo encontramos plasmado en el Artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917, que viene a ser la primera ley fundamental en el mundo que creó un régimen de garantías individuales y sociales autónomas e intrínsecas entre unas y otras.

Así mismo, abordamos los conceptos de proceso y procedimiento, éstos términos pueden llegar a confundirse como sinónimos, sin embargo, no significan lo mismo; con base a que el primero es el género y el segundo es considerado como la especie, pero que se diferencian uno del otro; por otra parte, abordamos el Derecho Procesal del Trabajo, el cual es integrante de la rama del Derecho Social, y que sin lugar a dudas, encuentra sus matices en el Artículo 123 Constitucional, que por su especial naturaleza se desenvuelve en tribunales distintos a los del derecho común, para efecto de impartir justicia dentro del

¹ Citado por DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo, DERECHO CIVIL, Parte General, personas, cosas, negocio jurídico e invalidez, 2ª edición, edit. Porrúa, México, 1990. Pág. 18.

área laboral, esto es que estará a cargo de la autoridad jurisdiccional la cual conoce de los conflictos derivados de las relaciones laborales, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Dentro de la rama de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, es necesario tomar los conceptos de quien es parte en la relación jurídica procesal, considerando el término como un calificativo distinto que la ley otorga al sujeto de derecho, cuando éste se encuentra dentro de la relación jurídica sustancial con respecto a la que encontramos dentro de una relación procesal, así como el lugar que ocupa el juzgador y demás personas que intervienen en un proceso jurídico laboral. Una vez agotado el apartado correspondiente al concepto de partes, vemos cuando éstas pueden formar parte integrante del proceso, ya que no puede existir éste último, sin lo que se conoce como el derecho de acción y el derecho a la acción, como lo conciben Tena Suck Rafael y coautor, que: "...es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo"²; más adelante hablamos de las excepciones y defensas, que son los medios con que cuenta el demandado a efecto de oponerse a las pretensiones que se le reclaman jurisdiccionalmente.

También hablamos del concepto de prueba, el cual viene a cumplimentar los elementos procesales que en este trabajo se estudian y por último, el concepto de la carga de la prueba, puesto que normalmente esa necesidad la tiene la parte que alega hechos de probarlos; aún así existe la posibilidad de que surja la reversión probatoria, éste es el tema central de desarrollo de este trabajo de investigación, es decir, que con base a ese principio, los juristas están de acuerdo que existen expresamente los casos en que corresponde la carga de la prueba al patrón, tal como lo establece el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, pero que puede surgir la reversión de la carga de la prueba al trabajador actor, esta última es una figura jurídica que no se encuentra expresa en nuestra legislación laboral, contrario a ello, nuestro Máximo Tribunal, ha emitido jurisprudencia aclaratoria al respecto de los casos en que corresponde a la parte

² TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 6ª edición, edit. Trillas, México, 2001. Pág. 28.

trabajadora probar los argumentos en que funda sus pretensiones, con la finalidad de alcanzar mayor equidad procesal.

1.1 El Derecho Social

A efecto de definir al Derecho Social, primeramente señalaremos que éste, es inherente a la sociedad, la cual ha sido organizada a través de diversos ordenamientos de carácter jurídico, religioso, moral, entre otros; todos ellos destinados a la mejor convivencia de sus integrantes. Por lo que es preciso encontrar el significado de los términos, derecho, sociedad y social, como a continuación se expone, en cuanto al primero encontramos que: “de manera general se entiende por derecho todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de derecho positivo y derecho natural.

Estas normas se distinguen de la moral.”³ El segundo término proviene del latín *societas* que quiere decir “reunión menor o mayor de personas, familias, pueblos o naciones”,⁴ y el tercero, del latín *sociabilis* que significa “perteneciente o relativo a la sociedad o a las contiendas entre unas y otras clases.”⁵ Es cierto que el derecho es un fenómeno que solamente se desarrolla dentro de la sociedad, sin descartar que existen diversas ramas del mismo, consideramos que en nuestro sistema, tales ramificaciones surgen con el fin de tener un mejor estudio y aplicación de nuestra ciencia jurídica a la vida real, además es factible que con base a la división y desigualdad de las clases sociales, surge la necesidad de encontrar una área del derecho que tenga por objeto la protección de los grupos más débiles para salvaguardar sus intereses, y por ello, es de suma trascendencia el surgimiento del Derecho Social, con miras a encontrar un equilibrio en la relación social.

³ ENCICLOPEDIA SALVAT DICCIONARIO, editorial, Salvat Editores, S. A., Barcelona, España. 1971. Pág. 3069.

⁴ Idem.

⁵ Ibidem. Pág. 3068.

Dentro de los diversos conceptos del Derecho Social, citamos el del autor Rubén Delgado Moya, que lo define como: "...el conjunto de normas que protegen y reivindican a todos los económicamente débiles."⁶ La presente definición, a esta rama social del derecho, el autor la sustenta en las teorías: Una es la difundida y aceptada unánimemente, en la que sostiene el carácter proteccionista, tutelar del débil, que pretende ser igualitario y nivelador del Derecho Social, y como parte del derecho obrero. La otra, es exclusivamente de él mismo y en la que proclama no sólo el fin proteccionista y tutelar del Derecho Social, sino el reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado. La primera teoría tiene su fuente en la Constitución Mexicana promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917, en la Alemana de Weimar de 31 de julio de 1919, y en las que le siguieron a ésta. La segunda teoría tiene su fundamento exclusivamente en la Constitución Mexicana.

El maestro Trueba Urbina, define al Derecho Social, al expresar que es: "el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles."⁷ Consideramos que la definición que realiza el maestro antes citado, es una de las más completas, ya que en primer lugar menciona un conjunto de principios e instituciones y normas, es decir, que los fundamentos los encontramos previamente establecidos y reglamentados en la ley, es lo que se define como el Derecho Social, y que ese conjunto normativo está dirigido y abarca precisamente a los grupos más desprotegidos de la sociedad, dentro de los cuales son integrantes en su mayoría los trabajadores, a los cuales refiere como un grupo social desprotegido y diferente al grupo social que detenta la propiedad y la riqueza, (grupo al que el autor le denomina burguesía); es decir, que la división de clases en principio parte de la ostentación de los bienes materiales y la ideología de control de éstos por un grupo determinado. Por otra parte, el Doctor Jorge Alfredo Domínguez Martínez en su libro de Derecho Civil, parte general, cita al autor

⁶ DELGADO MOYA, Rubén, EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE , Instrumentos de Producción, edit. Porrúa, México, 1977. Pág 116.

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 5ª edición, edit. Porrúa, México, pág. 82.

Montero Duhalt, quien señala: “se llama Derecho Social al conjunto de nuevas ramas jurídicas protectoras de ciertos sectores específicos del grupo social. Comprende el Derecho Social entre otros: el Derecho Laboral, el Agrario, el de la Seguridad Social y con ciertas reservas el Derecho Burocrático”.⁸ La definición que realiza Montero Duhalt, encuentra su base, en el surgimiento de nuevas ramas del derecho con características propias y distintas de las señaladas al derecho público o al derecho privado, por lo que señala: “...diéronse en llamar estas nuevas ramas el Derecho Social, denominación poco afortunada en el sentido de que social, es todo derecho, el derecho es por esencia un fenómeno que se da en sociedad...”.⁹ También señala que el Derecho Social, tiene una connotación específica, como vocablo técnico destinado a calificar ciertas ramas que tienen como denominador común las siguientes características: que no se refieren a toda la sociedad, sino a grupos bien definidos como son los obreros, campesinos entre otros. Así mismo, que tiene un carácter protector de las personas y grupos que caen bajo sus disposiciones; siendo de índole económica, al regular intereses materiales; tratan de establecer un sistema de instituciones que velen por los intereses de las clases sociales de manera justa y pacífica; que comprende no solamente al derecho del trabajo, sino también al agrario, el de la seguridad social y burocrático, los cuales tienen como factor común, el trabajo.

Consideramos que la presente definición no puede ir separada de las características, que proporcionan los fundamentos que distinguen al Derecho Social de las demás ramas del derecho, puesto que las mismas dan las bases para que podamos diferenciar a tan importante rama, la cual tiene cualidades fundamentales en comparación con otras áreas del derecho. En el presente trabajo, no podemos dejar pasar por alto el surgimiento de los derechos sociales, los cuales se gestaron como consecuencia de una serie de hechos en los que el hombre, ha venido luchando por la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida, sobre todo estas luchas han sido realizadas por la clase trabajadora. La base constitucional, como lo comentan algunos autores, contempla los derechos sociales, para ello citamos a la presentación que hace Miguel Carbonell, en relación a La Constitución

⁸ Citado por DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo, DERECHO CIVIL, op. cit., Pág. 18.

⁹ Idem.

Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que se divide en dos grandes partes, en la primera se enlistan los derechos fundamentales de los ciudadanos mexicanos con las limitaciones que la misma establece y como señala el autor, que: “también se contienen los llamados derechos sociales, como el derecho a una vivienda digna y decorosa, el derecho a la salud, el derecho a la educación o el derecho al medio ambiente.”¹⁰

Como lo comenta el maestro Mario de la Cueva, puede suceder que se confunda el término de Derecho del Trabajo y Derecho Social, y que sin embargo la Asamblea Constituyente de Querétaro evitó la molestia de debate, porque puso como rubro, la Declaración de los Derechos Sociales; Trabajo y Previsión Social y que la denominación de Derecho del Trabajo, fluye como una consecuencia natural de la terminología constitucional y señala en relación al término Derecho del Trabajo que: “... la denominación Derecho Social posee múltiples significados en tanto, el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa; ...el término social, según habremos de comprobar, es más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo adecuado para distinguir una rama de todas las demás.”¹¹ Precisamente las características jurídicas que se encuentran entre una rama y otra área, las hace distintas y le dan la concepción de dirección y aplicación, por lo tanto el adjetivo que se les otorga a cada una, es de donde surge esa distinción que apreciamos del Derecho Social para con otras materias del derecho. Podemos admitir que el derecho reconoce a un sector de la vida social, en el que se encuentran determinadas personas, quienes crean consecuencias jurídicas, y por ello, el derecho las regula produciendo en su seno un conjunto de derechos y obligaciones jurídicas y recíprocas entre los sujetos de las relaciones de que se trate y contempla esas consecuencias jurídicas de los grupos a quienes va dirigido, por lo que el Derecho Social ha sido creado, no solamente para la clase trabajadora, sino a beneficio de todos aquellos sectores sociales que por sus especiales características se encuentran desprotegidos, para con los demás integrantes

¹⁰ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Revisada y actualizada por CARBONELL, Miguel, 146ª edición, edit. Porrúa, México, 2004. Pág. VII.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I, 16ª edición, edit. Porrúa, México, 1999. Págs. 3 y 4.

de la sociedad, y éste los envuelve a la vida jurídica de una manera protectora; en ese orden de ideas entendemos al Derecho Social, como un hacer jurídico de principios y características propias, que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo, reconociéndolos dentro de un grupo en específico, que son los económicamente débiles dentro de las clases sociales.

1.2 El Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo, es considerado como el conjunto de normas que regulan las relaciones entre el trabajador y el empleador dentro una relación jurídica de prestación de servicios que se da de forma subordinada y remunerada, buscando y produciendo el equilibrio de dicha relación, con la finalidad de alcanzar la justicia social a favor de los trabajadores, tal y como se aprecia de la definición que realiza el maestro Néstor de Buen en su obra Derecho del Trabajo a lo que expone que: “es el conjunto de normas...relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación...libre, subordinada y remunerada, de servicios personales... y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego... mediante la realización de la justicia social...”.¹² Es acertada la definición que hace el autor al Derecho del Trabajo, al indicar que son todas aquellas normas que en conjunto, tienen como finalidad regular los actos que se realizan en función de las relaciones subordinadas a cambio de una remuneración, con lo cual se alcanza la equidad y la justicia, a beneficio de una de las clases sociales que como única riqueza material cuenta con su fuerza física e intelectual, en el hacer humano; además el autor en cita, señala que hoy regresan las concepciones privatistas que intentan quitarle clientela al Derecho Laboral, lo grave de esto, es que parecen tener éxito. Opinamos que ese éxito no se debe permitir, y que no tendrá admisión alguna por los antecedentes sociales de lucha para efecto de alcanzar la creación del Derecho Laboral y la participación más justa de la riqueza, para toda persona que trabaja a cambio de una remuneración económica, en beneficio propio y de la producción de riqueza.

¹² DE BUEN L., Néstor. DERECHO DEL TRABAJO, Conceptos Generales. 10ª edición, edit. Porrúa, México, 1977. Págs. 138, 139 y 140.

El Derecho del Trabajo, puede ser considerado como un sistema de normas y de principios reguladores de las relaciones que se suscitan del trabajo subordinado, con el fin de alcanzar el equilibrio y la justicia social, de las consecuencias jurídicas al entorno social y económico de las personas que intervienen dentro de la relación de trabajo, sean individual o colectivas y que la norma laboral sustantiva lo regula, para beneficio de la sociedad en general, en este sentido cabe indicar la definición que expone el autor Jorge Rodríguez Mancini, quien define al Derecho del Trabajo como: “el conjunto sistemático de normas y de principios que, de acuerdo con la idea social, regulan las relaciones jurídicas –tanto la individual como sus ramificaciones- que nacen a raíz del trabajo subordinado...”.¹³ Siguiendo lo expuesto por este autor, necesariamente, una de las características del derecho del trabajo es que exista la prestación de servicios subordinados a cambio de un salario, naciendo así la relación jurídica regulada por la norma laboral, porque si bien es cierto, los derechos y obligaciones de cada una de las partes que participan en la relación jurídica laboral, se encuentran establecidos sistemáticamente en la norma del derecho obrero, que forma parte del sistema de derecho en general.

Dentro de los objetivos del Derecho del Trabajo, es importante y trascendental, observar que tiende a alcanzar el equilibrio de las relaciones obrero patronales, para así suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación de los derechos de los trabajadores, a una vida más digna, otorgando su fuerza física a los patronos, quienes tienen el poder económico sobre éstos; dicha explotación es limitada gracias al surgimiento del Derecho Laboral, del cual brota la nueva teoría integral en la que se toman en cuenta los principios ideológicos, materiales y legales del soberano mandato constitucional, precisando los fines reivindicatorios del Derecho del Trabajo, cabe citar al maestro Trueba Urbina quién define que: “Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su

¹³ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, edit. Astrea, Buenos aires, Argentina, 1993. Pág. 30.

destino: sociabilizar la vida humana.”¹⁴ Consideramos que la definición que expresa el maestro Trueba Urbina, a es una de las más completas, ya que menciona de una manera concreta y precisa, que el Derecho del Trabajo, es un conjunto de normas que tiene la finalidad no solamente de dignificar, sino también de reivindicar a los que viven de su trabajo, como parte del destino de cada ser humano dentro de la sociedad. Cuando se refiere al término reivindicar, conlleva a la finalidad de que el trabajador a cambio de su fuerza física o intelectual debe tener una remuneración suficiente para alcanzar a sobrevivir decorosamente él y su familia, y en cuanto a la frase sociabilizar la vida humana, encuentra su razón de ser en que las relaciones humanas deben de ser armónicas, es decir que, no solo se busca el beneficio de algunos grupos, sino la estabilidad social para la vida y conservación de la sociedad en general. Por lo cual podemos considerar, que el derecho del trabajo, está conformado por las normas jurídicas laborales y los principios sociales derivados de la Constitución Mexicana, que tienen como finalidad la protección de los derechos de los trabajadores subordinados y regular las relaciones de éstos con los patrones y de ambos con el Estado, para la mejor convivencia de los seres humanos en sociedad.

1.3 El Derecho Procesal Laboral

El Derecho Procesal Laboral, es una rama del Derecho Público, que tiene como finalidad regular el proceso jurisdiccional del trabajo, a efecto de llevar ante el conocimiento de las autoridades laborales los conflictos originados de las relaciones jurídicas del trabajo subordinado; ya que al haber discrepancia en dichas relaciones, es necesaria la intervención de los tribunales previamente establecidos, que en este caso lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje; cabe citar los conceptos de algunos tratadistas de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, el cual aparte de ser nuevo y poseer una estructura propia, tiene como finalidad hacer efectivos los derechos laborales sustantivos; el autor Miguel Bermúdez Cisneros, expresa que: “...pero dotada de un vigor que sólo

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Teoría Integral, op. cit., pág. 37.

se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.”¹⁵

Por lo tanto entendemos que el Derecho Procesal del Trabajo, es una nueva rama del derecho y en comparación con otros procesos como el civil o el penal que son más antiguos; este derecho consagra las normas jurídicas reguladoras del proceso del trabajo, para el caso de que sean incumplidas la relaciones jurídicas contractuales, y así se pueda conservar el orden jurídico entre los patrones y los trabajadores, en beneficio de los factores de la producción. En efecto, y a diferencia de los otros sistemas jurídicos procesales, nuestro derecho procesal laboral es uno de los más nuevos, y su nacimiento es derivado del Derecho Social del Trabajo, y éste último se origina a raíz del uso de la fuerza revolucionaria, misma que una vez que alcanza sus objetivos, logra que quede plasmado en nuestra Constitución de 1917, dentro de los derechos sociales, lo que es a beneficio de las clases más desprotegidas y que dentro de los grupos sociales referentes, se encuentra la clase trabajadora.

Para el precursor y maestro Trueba Urbina, el Derecho Procesal del Trabajo, lo define de la siguiente forma: “conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interpatronales e interobreras.”¹⁶ Ciertamente el Derecho Procesal del Trabajo, es la forma jurídica en que los trabajadores hacen valer los derechos sustantivos ante la autoridad jurisdiccional laboral, por lo que es de considerarse que la definición que hace el maestro Trueba Urbina, es la forma en que se regula el proceso ante las autoridades jurisdiccionales laborales, cuando un conflicto que surge con motivo de la relación jurídica de la producción es llevado ante éstas, a fin de que se haga efectiva la justicia social que se busca y más cuando se trata del trabajador por ser derivada de un derecho social, como lo es el Derecho Obrero, el cual

¹⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ª segunda edición, edit. Trillas, México, 1989. Pág. 327.

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 74.

es un derecho al que el tratadista le da el calificativo de social, por ser protector de la clase trabajadora, para conservar el orden jurídico, no solamente en beneficio de los obreros, sino de todo el grupo de personas que conforman la sociedad.

Pues al encontrarse en orden los factores de la producción, los demás grupos de la sociedad tienen la seguridad de que el sistema en donde impera el respeto a la normatividad y ésta a su vez es observada por los órganos que han sido creados para el efecto de impartir la justicia, así como por las personas que exponen sus diferencias ante dichos órganos, el resultado es una relación de armonía, seguridad y bienestar para los diferentes grupos sociales y en función de eficacia jurídica del sistema normativo de derecho que impera en cualquier país, pero en especial en el nuestro, por ser precursor en esta materia.

Cuando llega a ser trasgredida una norma sustantiva del Derecho del Trabajo, o surge un conflicto entre obrero y patrón, existe la manera de que el afectado que normalmente es el trabajador, haga valer sus derechos, consagrados en la norma laboral, cuente con los medios y la forma de recurrir ante las autoridades del trabajo a demandar lo que le es debido, con la finalidad de encontrar la restitución del derecho trasgredido, poniendo en movimiento al órgano jurisdiccional, bajo la observancia de los procedimientos previamente establecidos por la ley procesal, es así como lo expone el Dr. Miguel Borrell Navarro, al respecto: "... el Derecho Procesal del Trabajo señala las formas y maneras que denomina procedimientos, para alcanzar su fin que es la justicia laboral, la que debe lograrse con honestidad y oportunidad, refiriéndose también a la competencia, impedimentos, personalidad y responsabilidad de las partes y las juntas en el área del Derecho Laboral."¹⁷ Además agrega que no debemos olvidar que dentro de las funciones que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el campo del Derecho Procesal Laboral, es también facultad de éstas, "conciliar", lo que la distingue de los otros órganos jurisdiccionales.

¹⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRÁCTICO DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 3ª edición, editorial Sista, S. A. de C V., México, 1992, pág. 450.

Consideramos que los procedimientos a los que deben someterse los sujetos de derecho son creados de tal manera, que exige tanto a las autoridades como a las partes y personas que intervienen, la observación meticulosa de los actos y elementos que son presentados dentro de un proceso y nuestra norma procesal, no ha descartado en disponer la observancia de las normas laborales, para el buen funcionamiento de dichos tribunales del trabajo, con el propósito de alcanzar la solución de los problemas que le son planteados, y por ello impone no sólo a la autoridad la obligación de observar la norma, sino también a las partes y demás personas que intervienen en el proceso laboral.

Podemos decir que, a efecto de que los conflictos derivados de las relaciones laborales encuentren un resultado satisfactorio, tenemos el medio legal idóneo, como lo es el Derecho Procesal del Trabajo, y que al ser observado y respetado por la autoridad laboral y las partes y demás sujetos que intervienen, existe la forma de encontrar una solución adecuada a dichos conflictos, porque finalmente éstos son expuestos ante la autoridad jurisdiccional laboral a efecto de que conozcan y resuelvan los mismos, para evitar la autotutela, y así de manera justa den a cada quién lo que le corresponde, pero dentro de ese recorrido deben de someterse a los parámetros que la norma laboral establece, en forma de procedimientos.

1.4 Proceso y Procedimiento

Los términos proceso y procedimiento, en ocasiones llegan a confundirse; sin embargo, son conceptos distintos y que los doctrinarios están de acuerdo en que el proceso debe ser considerado como el género, en tanto que el procedimiento debe ser concebido como la especie. Sistemáticamente debe seguirse un orden para alcanzar los objetivos que se persiguen en cualquier área, por lo tanto en el ámbito jurídico, no es posible pasar por alto la forma establecida para realizar tanto los actos preceptuados en el derecho sustantivo, así como los que corresponden al campo procesal, porque de los primeros se deriva la necesidad de la creación del proceso, el cual es considerado como el medio para que los gobernados acudan ante los órganos jurisdiccionales previamente establecidos, a efecto

de hacer valer sus derechos, cuando éstos les han sido arrebatados o vulnerados y al acudir ante dichos tribunales deben obedecer los lineamientos legales de acuerdo a la materia de que se trate, sea civil, mercantil, administrativa o del trabajo, y que en el caso de éste último, le compete conocer a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Con la queja presentada ante la autoridad, inicia el movimiento jurisdiccional laboral en forma de proceso, dentro del cual se llevan acabo los diversos actos procedimentales a seguir en cada caso en concreto, con la finalidad de alcanzar una resolución justa y en derecho, son diversos los actos que tanto la autoridad laboral, como las partes deben realizar de tal manera que el proceso no sufra deficiencias que conlleven a errores procesales y así evitar consecuencias negativas o bien retardos a la impartición de justicia que se pretende. A efecto de que no existan confusiones entre proceso y procedimiento e incluso con el vocablo juicio, llegamos a considerar que son términos diferentes, por lo que a éste último se refiere, encontramos que más bien tiene una dirección encaminada a la lógica jurídica del razonamiento, tal y como lo aclaran los juristas y al respecto citamos al maestro Cipriano Gómez Lara que considera que la palabra juicio: “procede de la lógica, entendida ésta como ciencia del conocimiento, como ciencia del razonar, como ciencia del pensar.”¹⁸ Consideramos acertada la posición del autor que citamos, porque además agrega que dicha palabra deriva de la lógica aristotélica que se basa en un mecanismo del razonamiento, con base a las premisas mayor y menor lo cual termina con una conclusión.¹⁹ Por lo anterior, consideramos que no debe confundirse el juicio como sinónimo del proceso, porque más bien se encuentra dentro de la facultad del juzgador, para poder resolver el caso en concreto, al final de la actividades procesales que ha conocido y poder así decir el derecho a favor de quien haya demostrado que tiene la razón; como a continuación nos referimos, al estudio de los términos que mencionamos y sus posibles diferencias.

El Proceso como lo hemos mencionando, se conforma por una serie de actos, los cuales todos juntos pueden comprenderse como una fórmula esquemática, en donde intervienen

¹⁸ GOMEZ LARA, Cipriano, DERECHO PROCESAL CIVIL, Colección de Textos Jurídicos, Universitarios, 5ta. edición, edit. Harla, México, 1991. Pág. 3.

¹⁹ Cfr. Idem.

varios sujetos, como son las autoridades jurisdiccionales, las partes y los terceros, por ello consideramos acertada la noción que de proceso nos ofrece el maestro procesalista, Cipriano Gómez Lara, cuando afirma que debemos entender por proceso como: “un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para resolverlo...”.²⁰ Como certeramente lo define Gómez Lara, el proceso es un hacer de todos los sujetos que intervienen ante la presencia judicial y que esta última con las facultades y obligaciones que le impone la ley, debe observar que se llevan acabo todos y cada uno de los trámites y procedimientos tal y como lo dispone la norma jurídica, con la finalidad de encontrar la verdad de los hechos para que tenga las posibilidades de resolver el conflicto planteado de la manera más justa, y conforme a los principios de la justicia social. En materia del trabajo, el proceso se encuentra lleno de actos ordenados y establecidos por la norma laboral, pero que se realizan ante la presencia de los tribunales del trabajo, así lo apreciamos en la definición que realiza el Dr. Miguel Borrell Navarro, quién define que: “el proceso en el campo del Derecho del Trabajo, es el conjunto de actividades previamente reglamentados por la Ley Procesal del Trabajo, que realizan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación y Arbitraje, como tribunal del trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado.”¹

Necesariamente para que pueda surgir el proceso, como ciertamente lo define el autor en cita, tienen que realizarse una serie de actividades, las cuales son derivadas de un conflicto y que por lo tanto deben exponerse ante la autoridad jurisdiccional, por los que participan como son el actor, demandado y terceros, esto es ante el tribunal laboral, siendo este último responsable para que dichas actividades se lleven acabo dentro de los lineamientos establecidos por la ley, a efecto de que pueda dirimir en derecho y justicia

²⁰ GÓMEZ LARA, Cipriano, TEORÍA GENERAL DEL PROCESO, edit. Oxford University Press-Harla, México, 1984. Pág. 214.

¹ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRÁCTICO DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, op. cit., pág. 452.

social el caso que le ha sido expuesto. Todas y cada una de las actividades que realizan los involucrados forman en conjunto el proceso, según la naturaleza del conflicto expuesto ante la presencia de la autoridad jurisdiccional. También puede considerarse al proceso como una metodología que siguen los tribunales a efecto de decir el derecho con base a la existencia del mismo, el Profesor Goldschmidt, quién es citado por el maestro Trueba Urbina, lo define como: “es el método que siguen los tribunales para definir la existencia del derecho de la persona que demanda, frente al Estado, a ser tutelado jurídicamente, y para otorgar esa tutela en el caso de que tal derecho exista”;² no discrepamos con la anterior definición, puesto que es acertado que los tribunales tienen que seguir uno o varios métodos para una mayor seguridad jurídica, porque al momento que resuelvan lo hacen con base a la existencia del derecho tutelado, lo que trae como garantía que el sujeto de derecho tendrá la confianza de acudir ante el Órgano Jurisdiccional a solicitar justicia, el mismo autor citado agrega, que el tribunal se basa en varias funciones; una lógica-técnica, la cual está encaminada a determinar lo justo y otra práctica que consiste en ejecutar lo reconocido como derecho; ambas funciones se complementan y dan como resultado la congruencia y credibilidad jurídica para que el proceso se apegue a lo que dispone la norma de derecho.

El procedimiento ha llegado a confundirse con el proceso en su terminología, sin embargo no debemos confundirlo, puesto que estos términos no son sinónimos ya que el proceso como se indica, encierra de manera general todo el camino a seguir ante la autoridad jurisdiccional; en tanto que el procedimiento, viene a ser la formalidad consecutiva a que se sujetan los entes de derecho en el ámbito procesal, para Rafael de Pina, contempla al procedimiento como: “conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos, civiles, procesales...”³, definición de la que se desprende que el proceso se encuentra lleno de actos jurídicos formales, sin los cuales habría un vacío y por lo tanto no se surtirían los efectos deseados por los sujetos que

² Citado por TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 325.

³ DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, 13ª edición, edit. Porrúa, México, 1996. Pág. 420.

intervienen ante la autoridad jurisdiccional, dichas formalidades se encuentran reglamentadas en la ley y en ella, se encuentran las facultades y obligaciones de observancia, tanto para el juzgador, como para las partes, las cuales deben someterse al momento que se encuentren ante el tribunal que en el caso de nuestra materia, viene a ser la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por otra parte, el autor Carlos Arellano García aprecia al procedimiento como: “el desarrollo real de un caso en que se ha planteado una determinada controversia”;⁴ compaginamos con la presente definición, ya que la misma se avoca a señalar que el procedimiento difiere del proceso, dándole individualidad a determinados casos que se presentan ante la autoridad jurisdiccional, puesto que en nuestra Ley Federal del Trabajo al igual que otros ordenamientos legales, hace el señalamiento de procedimiento al referirse de manera particular a las diferentes formas de actuar ante la autoridad jurisdiccional como ejemplo podemos señalar que existen procedimientos especiales, económicos, entre otros; que no dejan de ser meros trámites, como es el caso de la jurisdicción voluntaria, que por su naturaleza, no es más complejo que un proceso ordinario, en nuestra materia se les denomina medios paraprocesales, puesto que son actos de mera tramitación y tienen la pauta de dar origen a un proceso laboral.

El Dr. Miguel Borrell Navarro, señala que: “el procedimiento es la forma concreta y determinada de la realización del proceso”,⁵ para que pueda tener vida el proceso, éste se vale del procedimiento, ya que podemos considerar, que el proceso es uno solo, en tanto que el procedimiento concretiza la actuación ante la autoridad jurisdiccional, haciéndole más práctico su método de impartir el derecho y la justicia. Podemos considerar, que por proceso se entiende a un conjunto de actos complejos, en los que interviene la autoridad jurisdiccional, las partes involucradas en el conflicto, los terceros que se desarrolla de acuerdo con la ley; en tanto el procedimiento pasa a ser la particularidad de un acto en concreto y queda claro que ese acto se lleva a cabo a través

⁴ ARELLANO GARCIA Carlos, Teoría General del Proceso, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 3.

⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRÁCTICO DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, op. cit., pág. 453.

de las formalidades legales previamente establecidas. Por lo tanto, proceso y procedimiento son términos distintos, pero que van concatenados entre sí, y para referirnos a la materia laboral, el proceso es considerado, como el conjunto de actos procedimentales, previamente reglamentados en la Ley Federal del Trabajo, que siendo observados por los tribunales laborales, las partes que intervienen y los terceros, cumplen con la finalidad de llegar a una resolución en justicia social y la cual seguidos los procedimientos debe alcanzar su ejecución; y por procedimiento, se considera como la particularidad de cada caso al momento de ser expuesto ante la autoridad jurisdiccional, sean procedimientos especiales, procedimientos económicos, de huelga, entre otros; o bien, los actos formales que establece la ley para que los gobernados acudan a la Junta a exponer sus diferencias laborales.

1.5 El Proceso Laboral

El proceso laboral, lo podemos considerar como una institución, base del desarrollo de la actividad que realiza la autoridad jurisdiccional del trabajo, cabe indicar que para Trueba Urbina, considera al proceso como: "...una institución básica de la jurisdicción social y autónoma en los órdenes científico, didáctico y legislativo";⁶ en efecto, y como ciertamente lo expone el maestro citado, el proceso laboral ha sido establecido básicamente para que los tribunales laborales puedan decir el derecho, el cual es objeto de estudio de la doctrina como un derecho autónomo y diferente a otras materias y su aprendizaje jurídico y práctico lo conllevan a la creación de mejorar la normatividad, para que al momento que se desarrollen los actos procesales realizados por los obreros, patrones, testigos, peritos y el Estado, éste último por medio de la jurisdicción social, lleve a cabo el funcionamiento eficaz la aplicación de las normas que regulan y liquidan los conflictos derivados de las relaciones obrero patronales.

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Teoría Integral, op. cit., pág. 329.

Lo anterior, nos conlleva a considerar que el proceso obrero se compone, de todos los actos que tienen como finalidad de que el órgano jurisdiccional laboral resuelva sobre la pretensión que se le expone; y en el caso de la materia del Derecho del Trabajo debe ser estudiado como una institución autónoma y diferente a otras, porque las autoridades jurisdiccionales laborales también son ajenas al poder judicial, es aquí en donde se aprecia la diferencia del proceso laboral de los demás procesos, en cuanto a que forma parte del Derecho Social, por ser protector de la clase trabajadora, ya que la autoridad que conoce de los conflictos que surgen de las relaciones laborales es la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual tiene el enfoque de impartir justicia con base a los principios sociales establecidos por el máximo orden jurídico en nuestro sistema de derecho, como lo es la Constitución Federal, la cual es considerada como la primera ley en el mundo que ha consagrado los derechos sociales a beneficio de los trabajadores.

El medio por el cual el Estado cumple con la función de impartir justicia, es a través del proceso jurisdiccional, así lo define Marco Antonio Díaz de León: "...en lo específico de la justicia del trabajo, resulta ser, dentro del cúmulo de actos de política laboral del Estado, un medio idóneo para ejercitar su poder de jurisdicción a través del cual dirime imparcialmente, por acto de autoridad judicial, un conflicto de intereses de relevancia jurídico laboral...".⁷ Es decir, que el Estado como Soberano, cumple con una de sus funciones de política laboral, en ejercicio de su poder jurisdiccional y por medio del proceso laboral, la aplicación justa de la ley, al resolver un litigio, para conservar la paz social dentro de la concordancia jurídica, esto es, para alcanzar su cometido ejercita el poder de impartición de justicia a través del órgano juzgador, y lo realiza por medio del proceso laboral, en el cual participan las partes, con sus acciones y sus excepciones, para que la autoridad pueda decir el derecho que a cada quien corresponde.

Luego entonces, en materia del trabajo, el autor que citamos expone que: "...el proceso del trabajo ciertamente sigue siendo una aspiración de la libertad individual y un soporte de coexistencia social, pero, de manera principal, es una auténtica fuerza del Estado para

⁷ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL, TOMO II, 1ª edición, edit. Porrúa S. A., México, 1990. Pág. 971.

mantener la paz y evitar la venganza privada...”.⁸ El autor en cita expone que, además de ser una forma en que el estado se vale del proceso laboral para mantener la paz y evitar así la venganza privada, no se agota con ideas puramente jurídicas, sino también de cuestiones de inminencia política. Sin lugar a dudas, el Estado cumple su cometido con los medios de impartición de justicia, valiéndose de los medios jurídicos previamente establecidos en la ley laboral, la posibilidad de conservar la paz y armonía en la sociedad depende de varios aspectos no solamente jurídicos, sino también políticos y la materia del trabajo no escapa a dichos aspectos, pero con miramientos de significación social a beneficio de las clases sociales más desprotegidas, en cuanto a la impartición de justicia.

Dentro de las características del proceso del laboral, hacen de él, que sea un derecho protector de la clase trabajadora, que desde su nacimiento a tutelado los derechos sociales, cabe citar al maestro Néstor de Buen L., quien considera que: “...las reglas del procedimiento laboral mexicano atribuyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una función tutelar en beneficio del actor desde la admisión de la demanda hasta la citación para dictar el laudo (momento procesal que no recoge explícitamente la ley), caracterizándolo como proceso social”.⁹ En efecto, es admisible tal exposición, ya que desde el inicio del proceso es obligación de la autoridad jurisdiccional, suplir las deficiencias de la demanda del trabajador, y no obstante con ello, va un tanto más allá, puesto que dicha autoridad debe velar por los intereses del actor, el autor citado también señala que los integrantes del proceso son el actor, el órgano jurídico que generalmente lo integra el Estado y que es el que tiene la facultad de decir el derecho, al demandado a quien le da el calificativo de sujeto pasivo o reo; como quiera que sea el objeto del proceso es precisamente que la autoridad jurisdiccional, resuelva sobre los derechos del actor, que en forma de queja le son expuestos, observando los principios normativos para que la resolución que pronuncie al caso en concreto, se encuentre apegada a la justicia social, ya que esta última es la que se busca, para dar la seguridad jurídica establecida en

⁸ Ibidem. Pág. 972.

⁹ DE BUEN L., Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág 17.

el Artículo 123 de nuestra Constitución, en el que consagran los derechos protectores de la clase trabajadora, conocidos como derechos sociales.

1.6 Las partes en el Proceso

Todo aquel individuo que interviene en un acto jurídico de cualquier especie se le denomina parte, así como la persona que interviene en un proceso para ejercer un derecho en los casos autorizados por la ley. Para Rafael de Pina, en su Diccionario de Derecho, refiere al término parte, que es: “Persona que interviene por su propio derecho en la producción de un contrato jurídico de cualquier especie. / Quien se incorpora a un proceso para ejercer el derecho de intervención en los casos autorizados por la ley / Sujeto parcial de una relación jurídica procesal”.¹⁰ Las personas que intervienen en un proceso, son los sujetos que primeramente participaron en la creación de un acto jurídico, del cual por razones diversas generaron diferencias, ocasionando con ello un conflicto, mismo que no fue posible solucionarlo de otra manera, antes de exponerlo al conocimiento de un tribunal, y en esas circunstancias la persona que ha sufrido la afectación jurídica, se ve obligada a recurrir ante la autoridad jurisdiccional, a demandar que se le resuelva por medio de ella lo que no fue posible resolverlo de otra forma, dándole el nombramiento de parte actora y que en su caso, es la que va demandar esa reparación de derecho a la otra parte que se nombra como demandada, con lo cual se pone en movimiento a la autoridad jurisdiccional e involucrando a otras personas nombradas por la ley como terceros, pasando así de partes contractuales o sustanciales, a ser partes procesales.

Es necesario distinguir a los sujetos de la relación jurídica sustancial que deba ser discutida o simplemente declarada en el proceso. Para el autor Hernando Devis Echandia, quien también refiere que todos los autores distinguen, con mayor o menor claridad, las relaciones extraprocesales y las procesales, para a su vez superar la noción de parte a cada una de ellas, expone que: “cuando se trata de relaciones procesales el concepto de

¹⁰ DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, op cit., pág. 396.

parte se refiere a quienes intervienen en el proceso, sin que importe la situación en que se encuentren respecto del derecho sustancial discutido o por satisfacer el litigio que sobre ese derecho se haya presentado.”¹¹ El mismo autor hace referencia en que todos los sujetos que intervienen en un proceso pasan a ser partes, sea autoridad, el demandante, el demandado, y los terceros. Denominación muy generalizada, al considerar a todos los sujetos incluyendo a la autoridad como partes procesales, puesto que de manera normal y en particular la palabra parte le da el calificativo al sujeto, como parte actora o demandada es congruente, pero no cuando se refiere al Juez o la Junta de Conciliación y Arbitraje o al tercero, porque la denominación es propia y diferente según la forma en que intervienen, porque aún en otra instancia superior el término sigue siendo parte.

Entendemos que la terminología de parte, se refiere a toda persona que interviene en un acto jurídico, de cualquier especie, adoptando esta definición a la materia laboral, podemos decir que se refiere en el caso del derecho sustantivo al trabajador que presta un servicio subordinado a cambio de una remuneración, a un patrón quien a cambio de ese servicio se obliga a pagar un salario. Pero cuando surge un conflicto económico o jurídico, derivados de esa relación jurídica de trabajo, por incumplimiento de cualquiera de los sujetos contractuales, o en su caso el trabajador considere que sus derechos le son mermados, éste tiene la facultad o el derecho de acudir ante la autoridad jurisdiccional laboral a hacer exigible el cumplimiento o reparación o declaración de ese derecho, incorporándose así a un proceso de manera activa en contra de su patrón quien de manera pasiva deberá dar cumplimiento al pago de dicha prestación, o en su defecto negarse a ello oponiendo las defensas y excepciones que tuviese para rebatir lo demandado por el obrero.

La calidad de parte se adquiere cuando se demanda la pretensión activa o pasiva de una pretensión, el término es estrictamente procesal por lo menos así lo considera Guasp quien a su vez es citado por el maestro Néstor de Buen L. quien expresa lo siguiente:

¹¹ DEVIS ECHANDIA, Hernando, TEORIA GENERAL DEL PROCESO, TOMO II. Edit. Universidad. Buenos Aires, Argentina. 1985, pág. 361.

“...dice Guasp que parte es quien pretende y frente a quien se pretende y precisa que se trata de un concepto estrictamente procesal, ya que la calidad de parte le da la titularidad activa o pasiva de una pretensión. En ese sentido para Guasp la vieja distinción entre partes materiales y formales, que alude a la contraposición de intereses en relaciones jurídicas ordinarias y contraposición de intereses en un proceso carece de importancia.”¹² De la anterior definición se puede apreciar que, el término parte solo será considerada como tal, cuando exista un proceso, es decir, que solamente en el caso de que un conflicto ya se encuentre ante la autoridad jurisdiccional, entonces los sujetos que intervienen serán apreciados como partes, lo que se considera que es acorde en cuanto a las formalidades que de proceso se trata; pero no en cuanto a que en los actos jurídicos tutelados por la ley sustantiva, en la que existen o intervienen dos sujetos a los cuales se les da la connotación de trabajador y patrón, desde el momento en que surge la relación contractual de trabajo.

Para Trueba Urbina, ser parte es quién posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio: “la capacidad de ser sujeto del proceso, lleva en si la capacidad de ser parte. En términos doctrinarios, es parte quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de su representante, la actuación del derecho, así como aquel frente al cual es demandada dicha actuación o sea, son partes en el proceso el actor, el demandado y también los terceros.”¹³ El término jurídico de parte, está concatenado al proceso, en donde va a existir un actor y un demandado, que desde luego, son los sujetos que participan y que necesariamente tuvieron en principio una relación contractual, hablando de Derecho Laboral, esa contratación tuvo que ser de un trabajo subordinado y a cambio de un pago de salario, por lo tanto, existe la posibilidad de que el término aludido de parte haya sido utilizado para distinguir a un sujeto con el otro, pudiéndose denominar parte patronal y parte laboral, pero una vez que se encuentran dentro de un litigio, se les denominará partes procesales, es decir parte actora y parte demandada.

¹² Citado por DE BUEN L., Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág 219.

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 363.

En esas circunstancias cabría esa posibilidad dar a los sujetos de derecho, la denominación de partes. Sin embargo, para los juristas el término parte es propiamente usado en el proceso. Por lo que acertadamente el maestro Trueba Urbina señala que es parte en el proceso quien posee la capacidad jurídica para demandar una prestación, y el que posee capacidad jurídica para oponerse al reclamo de esa prestación y entonces estamos hablando de una parte actora y una parte demandada e incluso hablando de una tercera parte; en cuanto a los terceros tenemos la duda si es realmente son parte, puesto que un tercero solo sería auxiliar para que el juzgador conozca la verdad y porque no forma parte del juicio con intereses directos; el autor Rafael de Pina lo define así: “tercero, quien no es parte en un acto, contrato o proceso. Persona que se incorpora a un proceso civil en curso utilizando cualquiera de las formas de intervención autorizadas al efecto por el ordenamiento jurídico procesal.”¹⁴ Por lo tanto, el concepto de Trueba Urbina va más allá de lo que otros autores consideran partes procesales, al señalar quien es parte dentro de un proceso, pero también es cierto que expone lo que claramente se refiere a la parte actora o demanda dentro del procedimiento, sin señalar con claridad a la parte tercera que refiere al incluirla como tal.

1.7 El derecho de acción y el derecho a la acción

De manera general la acción, más que un hacer, un actuar o omisión es considerada como una potestad que tiene el sujeto de acudir ante la autoridad y provocar la función jurisdiccional, así el procesalista Cipriano Gómez Lara, al respecto señala que: “entendemos por acción el derecho, la potestad, la facultad o actividad mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional.”¹⁵ Considerando a la acción como el poder o facultad que tiene el sujeto de derecho para poner en funcionamiento al órgano jurisdiccional, que en el caso de la materia del trabajo, son tribunales distintos a los civiles, penales o administrativos y como acertadamente los distingue el maestro Alberto

¹⁴ DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, op. cit., pág. 471.

¹⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano, TEORÍA GENERAL DEL PROCESO, op. cit., pág. 85.

Trueba Urbina al indicar que: “frente a la teoría civilista o burguesa las acciones de los trabajadores tienen una amplitud mayor por su naturaleza social, pues orientan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para tutelar el ejercicio de derechos laborales...”;¹⁶ es decir, que la especial naturaleza de estos tribunales, en cuanto a las facultades que la ley les otorga es amplia para velar por los intereses de la parte trabajadora y suplir deficiencias en su demanda, cuando se trata de derechos omitidos.

Respecto a la acción laboral, el maestro Trueba Urbina la considera que: “es un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual una persona (física o sindicato obrero) se dirige a los Tribunales del Trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras persona (obreros, patrones o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía.”¹⁷ El mismo maestro distingue que existe un sujeto, que es quien tiene el poder jurídico para obrar, frente al cual se encuentra ese poder, que es el demandado, y en cuanto a lo procesal, es el Tribunal. La causa es el motivo de la acción y el objeto es la consecuencia del motivo de la acción. También señala que existen diversos tipos de acciones como son individuales, colectivas, entre otras. Por otra parte, el autor Tena Suck define y distingue acción sustantiva de acción procesal y lo expone de la siguiente forma: “la acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar, con el fin de obtener una decisión que se traduce, generalmente, en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas”.¹⁸

El autor en cita, menciona que no debemos confundir acción y pretensión, por lo que sigue comentando que, acción y pretensión son términos que se confunden

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 210.

¹⁷ Ibidem. Pág 213.

¹⁸ TENA SUCK , Rafael y Hugo Ítalo Morales, DERECHO PROCESAL , op. cit., pág. 28.

frecuentemente y aclara que los términos son distintos, porque la acción es una facultad en tanto la pretensión es una petición hecha de manera concreta a la autoridad, el autor antes mencionado expone lo siguiente: “la acción concebida como la facultad de solicitar la intervención del órgano jurisdiccional, no debe confundirse con la pretensión, que es la petición concreta que se formula a la autoridad para obtener una decisión favorable”.¹⁹ Continuando con este criterio, llegamos a entender que la acción es el poder que tiene el gobernado, para exigir la solución de un problema en donde se encuentra vulnerado un derecho en perjuicio del interés propio y además, dicho autor expresa que la acción es: “...considerada como el poder jurídico del gobernado para acudir al órgano jurisdiccional a pedir la solución de un conflicto”;²⁰ el derecho poder o potestad, da lugar a que el gobernado acuda ante el órgano jurisdiccional a efecto de que se le restituya un derecho, cuando no tiene otro medio de obtener la restitución del mismo.

La acción no solamente puede ser de una clase sino de varias, así también son el punto de partida de todo proceso laboral como de cualquier otro, tal y como lo menciona el autor Miguel Borrell Navarro: “las acciones laborales pueden ser de distintas clases: como por ejemplo de dar, de hacer, las que tienden a la creación, modificación o ratificación de una relación jurídica, y meramente declarativas. Las acciones laborales, como cualquier otra acción jurídica, en el campo del derecho del trabajo, constituye el punto de partida del proceso laboral.”²¹

Es decir, que al haber una relación jurídica laboral, existe el derecho sustantivo y al ser éste vulnerado, trae como consecuencia el surgimiento de un conflicto, es así como nace el derecho de acción mismo que trae aparejado consigo el derecho de ejercerlo ante la autoridad jurisdiccional, siempre y cuando el afectado, que normalmente es el trabajador, proceda a iniciarlo, puesto que en el proceso opera el principio potestativo del sujeto

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

²¹ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRÁCTICO DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, op. cit. Pág. 463.

derecho de acudir o no ante la autoridad jurisdiccional, a demandar de otro las prestaciones que le son debidas.

1.8 Excepciones y defensas

Al igual que el actor, que tiene las facultades para poner en movimiento a los tribunales, con el derecho de la acción; también el demandado tiene el derecho de oponerse a las acciones o pretensiones, que se le requieran a través de la autoridad jurisdiccional, por medio de las excepciones y defensas que legalmente tenga para oponerse; para el autor Carlos Arellano García, considera que: “la excepción, es el derecho subjetivo que posee la persona física o moral, que tiene el carácter de demandada o de contrademandada en un proceso, frente al juzgador y frente a la parte actora o reconveniente en su caso, para contradecir lo establecido por el actor en la demanda o lo determinado por el reconveniente en la contrademanda, y cuyo objeto es detener el proceso o bien obtener sentencia favorable en forma parcial o total.”²² El concepto es un tanto extenso, pero también bastante completo, ya que si bien es cierto, el demandado opondrá las excepciones y defensas que estime pertinentes, también puede reconvenir; es decir, dentro del mismo asunto se convierte en actor reconveniente y el actor en el principal se convierte en actor reconvenido o demandado, y con las excepciones tratará de obtener una sentencia favorable.

En tanto que para el autor antes citado, estima que las excepciones y defensas son lo mismo o por lo menos son equivalentes, así deja de manifiesto: “desde el punto de vista doctrinal, nosotros estimamos que, excepciones o defensas deben estimarse equivalentes pues, representan el derecho del demandado de contradecir la demanda en cualquiera de sus aspectos.”²³ más adelante, este autor señala los elementos que contiene la definición que otorga, como son: el derecho de defenderse, y contradecir todo lo que la demanda dice de él, titularidad de la excepción de conformidad con la personalidad, el potencial que se actualiza dentro del proceso, el encauzamiento por medio del juzgador, prospere o no la excepción, que recae a la parte contraria dentro del proceso, la esencia

²² ARELLANO GARCIA, Carlos. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO, op. cit., pág. 303.

²³ Idem.

de contradecir lo demandado con todo y sus elementos, una finalidad en acorde a la norma con sus efectos provisionales o definitivos, impere la razón o no, al igual que la acción, con la finalidad de combatir sus efectos.

A efecto de esclarecer un tanto más el concepto de excepción, ésta es considerada como la oposición que el demandado hace frente a una demanda de manera definitiva o provisional; citamos al autor Rafael Tena Suck, quien expone: "...en términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional, a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente."²⁴ La definición que realiza el autor antes indicado, especifica que la excepción se considera como un obstáculo, a la función jurisdiccional y para contradecir el derecho que el actor pretende, es decir la excepción no ataca el derecho de fondo, sino solamente el derecho de forma, ya que más adelante indica diferenciadamente a la defensa, no como un sinónimo de la excepción sino como una oposición al derecho que pretende el actor, lo cual las hace distintas, porque la primera combate la formalidad procesal y esta última se opone al fondo del asunto. En relación a la defensa, Tena Suck señala que no es obligada y difícil la distinción con la excepción: "la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción."²⁵

La distinción que este autor hace de la excepción con la defensa; es que la excepción es el medio con que cuenta el demandado para oponerse ante el órgano jurisdiccional, en tanto la defensa es para destruir los hechos y argumentos en que se basa la demanda, lo que traería como resultado que si la defensa procede y queda debidamente acreditada, la resolución a ese conflicto en obvio sería a beneficio del demandado y no de la parte actora, porque se opone al derecho materia de la pretensión y por ende no sólo es un

²⁴ TENA SUCK, Rafael. Hugo Ítalo Morales, DERECHO PROCESAL , op. cit., pág. 35.

²⁵ Idem.

obstáculo al procedimiento jurisdiccional o alguna formalidad del mismo. Para el Doctor Miguel Borrell Navarro, la excepción, es el medio de defensa que impugna los aspectos

formales y legales del procedimiento, dándonos una idea más clara de lo que son las excepciones y defensas ya que en primer término expresa: “Las excepciones son los medios de defensa con que cuenta el demandado para oponerse a las reclamaciones del actor, las que pueden estar dirigidas a impugnar la acción ejercitada por éste o los aspectos formales y legales del procedimiento laboral y su sustanciación.”²⁶ Señala el autor en cita, que existen excepciones perentorias, que son las que destruyen el derecho en que se funda la acción y las excepciones dilatorias que son las que tienden a retardar la acción ejercitada, como la falta de personalidad o incompetencia.

En cuanto a la definición de la defensa que expone el autor antes mencionado, hace una distinción de fondo respecto de las excepciones con las defensas: “las excepciones se dirigen a obstaculizar y cambiar la acción. La excepción es completamente distinta a la defensa, la que constituye la oposición al posible reconocimiento de lo reclamado a través del ejercicio de la acción.”²⁷ Al estudiar las excepciones y defensas, nos queda claro que las primeras, son los medios procesales legales para poner obstáculos al procedimiento, en tanto las defensas, son los medios para destruir la acción, aunque para la mayoría de los juristas, ambas legalmente tiene el mismo fin, oponerse a la acción procesal, en ocasiones retardando el procedimiento y en otras oponiéndose a la pretensión de la acción, lo que podemos señalar que no existe excepción ni defensa sin acción.

Es necesario indicar que existe similitud en cuanto a las definiciones que se exponen anteriormente, puede ser que estimemos a la excepción como un medio meramente formal y que tiene como finalidad obstaculizar y oponerse a la pretensión del actor pero por medio de las normas y actos procesales, es decir restarle valor al modo y forma mediante el cual el actor pone en movimiento al órgano jurisdiccional, ya que de no

²⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. ANÁLISIS PRÁCTICO DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, op. cit., pág. 465

²⁷ Idem.

cumplirse con las formalidades establecidas por la ley, el demandado no tendría los elementos para impugnar el derecho a la acción, en tanto, con la defensa, el demandado pretende destruir el derecho sustantivo o de fondo, por lo que queda claro que las excepciones son distintas de las defensas, ya que las primeras tienden a obstaculizar los actos de autoridad, en tanto las segundas tienden a destruir el fundamento de la acción y con ello el demandado pueda obtener una resolución favorable en del caso en concreto.

1.9 La prueba

La prueba es el instrumento idóneo con que se puede demostrar la veracidad de un acto o hecho dentro de un proceso, puesto que otorga a la autoridad jurisdiccional la posibilidad de poder encontrar la verdad de los hechos y la convicción para poder resolver lo que en justicia proceda en el problema planteado, conforme al diccionario enciclopédico encontramos la definición de prueba como: “razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa...”,²⁸ tan es trascendente la importancia de la prueba, que la verdad de un acontecimiento solo puede encontrarse como cierto una vez que es probado, por lo tanto, para que en un proceso puedan ser demostrados los argumentos con que se conducen las partes, necesariamente deben tener y ofrecer los elementos que refuercen a éstos, de lo contrario, carecerá de fundamento y por lo tanto los resultados con toda seguridad son desastrosos. Como lo consideran los juristas, es el hecho que corresponde a la parte que alega hechos, de demostrar que efectivamente esos hechos dan origen a la acción o excepción que se plantea ante al autoridad jurisdiccional con los elementos jurídicos pertinentes a efecto de alcanzar un benéfico resultado, Rafael de Pina considera a la prueba como: “la actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia”,²⁹ podemos considerar que en lo que se refiere al

²⁸ DICCIONARIO DURVAN DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 1ª edición, edit. Durvan, S. A. de ediciones Bilbao, España, 1988. Pág. 1314.

²⁹ DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, op cit., pág. 424.

término prueba, como lo expone el citado autor, son los medios e instrumentos con que cuentan las partes para acreditar sus pretensiones o excepciones y defensas, dentro del proceso jurisdiccional, a efecto de obtener un resultado favorable a sus pretensiones u oposiciones jurídicas procesales.

Para Cipriano Gómez Lara, que a su vez cita la publicación en una revista de una definición que hace José Ovalle Favela, el cual otorga la definición de prueba en un sentido estricto, como: "...la obtención del cercioramiento judicial acerca de los hechos indispensables para la resolución del conflicto sometido a prueba",³⁰ consideramos certera la definición del autor anteriormente citado, porque si bien es cierto, es responsabilidad del juzgador cerciorarse de la realidad de los hechos en que las partes sustentan su acción o su excepción, porque finalmente es quien decidirá darle la razón con base al resultado probatorio, y más adelante señala el autor un sentido amplio de prueba, en el que comprende a todas las actividades procesales, para dicho cercioramiento, independientemente del resultado. Así mismo, encontramos diversos principios que rigen a la prueba procesal, con los cuales el juez no debe juzgar por conocimiento fuera de juicio y que las partes deben producir las pruebas, aunque en ocasiones la ley le da facultades al juzgador para producirlas, con base a que solo los hechos están sujetos a prueba, en cuanto al derecho sólo debe ser probado cuando sea extranjero; pudiendo ser medios de prueba todos aquellos que no sean contrarios al derecho o a la moral o a hechos imposibles; el derecho sustantivo determina cuales son los medios de prueba y su valor, en tanto pertenecen a la ley procesal las que fijan el procedimiento en que se deban rendir, siendo ambas de orden público, en virtud de que los particulares no pueden versar sobre dichos ordenamientos legales; en la doctrina encontramos diferentes definiciones respecto a la prueba, como es el caso del autor José Dávalos, en su obra de Tópicos Laborales considera a la prueba como: "...el medio natural por el cual las partes ponen a disposición del juzgador elementos de convicción que conforman su decisión jurídica",³¹ con acierto, señala este autor que es un medio natural por el cual los sujetos de derecho

³⁰ Citado por GÓMEZ LARA, Cipriano, DERECHO PROCESAL CIVIL, op. cit., pág. 107.

³¹ DAVALOS José, TÓPICOS LABORALES, 2da. edición, edit. Porrúa, México, 1998. Pág.431.

recurren ante el tribunal a exponer sus demandas, ya que en especial, el actor al acudir a reclamar las prestaciones que considera le son debidas, lo hace con la certeza de que cuenta con los elementos suficientes para demostrar los hechos en los que funda tales pretensiones, de lo contrario, lo más seguro es que se abstendría de intentar demandar los derechos que pretende le sean restituidos.

Dichos medios de prueba, dan al juzgador la certeza de poder dictar una resolución con bases jurídicas, de lo contrario, estaría imposibilitado de realizar un juicio justo, ya que como señala más adelante el autor en cita, que las pruebas deben ser idóneas, ofrecidas en tiempo y con el acompañamiento de los elementos que hagan posible su desahogo, además de relacionarlas con los hechos y puntos que son motivo de la controversia, esto para evitar los vicios de ofrecerlas de manera genérica y el uso de fórmulas complejas; a lo cual estamos de acuerdo, puesto que las pruebas deben de ofrecerse relacionadas con el hecho o hechos que pretenden demostrarse y sin formulismos, puesto que nuestra materia, dentro de los principios contiene, uno de ellos es el de la sencillez del procedimiento.

Ahora bien, todos los medios de prueba son legalmente válidos con la salvedad de que no estén en contra del derecho o la moral y deben de ofrecerse precisamente en el momento que establece la norma laboral como es en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de la audiencia tridimensional, el hecho de que las mismas sean admitidas, ello no garantiza que sea motivo de convicción para la autoridad juzgadora, porque las mismas deben de ser desahogadas en el momento que la autoridad señale para ese efecto, por lo que las partes que ofrezcan determinada prueba, deben acompañarla con los elementos necesarios para que se pueda desahogar adecuadamente, ya que así lo establece la ley, como una obligación del oferente, de proporcionar los elementos de prueba debidamente acompañados de los instrumentos de desahogo, porque si no se desahogan adecuadamente, cada una de las pruebas ofrecidas y admitidas en el momento procesal oportuno, no generan efecto benéfico alguno a favor de la persona que para tal efecto adujo tal medio probatorio, y por lo tanto no cumple con el objeto de demostrar su dicho.

1.10 La carga de la prueba y su reversión

La necesidad de probar los hechos es una carga, es decir, es el peso que corresponde a los sujetos de derecho cuando acuden ante la autoridad jurisdiccional, a efecto de ejercer la potestad de queja o demanda, para demostrar su interés jurídico dentro de un proceso, con lo cual se proporciona certeza al juzgador para que resuelva el problema que se le plantea; de lo contrario existiría la duda de que si efectivamente quien tiene las bases para ejercer una acción, no pueda hacer la reclamación correspondiente, de hecho ni tan siquiera deba acudir ante el juzgador a demandar de otro lo que no puede probar. Al respecto de la carga de la prueba, el maestro Cipriano Gómez Lara expone la definición del autor De Pina y Castillo Larrañaga, señalando que se entiende por carga de la prueba y dice: “es el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados”;³² es decir que es una imposición legal que tienen las partes de aportar los medios probatorios para acreditar la demanda o las excepciones procesales.

El autor Trueba Urbina menciona respecto a la carga de la prueba laboral lo siguiente: “...las pruebas en el proceso no tienen una función jurídica sino social, pues tienen por objeto descubrir la verdad sabida, no la verdad jurídica ni la verdad ficticia que son principios del derecho procesal burgués...”;³³ esta definición nos conlleva a comprender que se entiende por carga de la prueba, pero desde el punto de vista del Derecho Procesal del Trabajo y en principio, quien tiene ese peso para poder comprobar los hechos en que funda sus pretensiones es cualquiera de las partes; es decir, si una de ellas expone su acción, pero no tiene los elementos para comprobarla, lo más seguro es que la resolución le será desfavorable, por lo tanto, la carga de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo debe estar encaminada a la verdad de los hechos,

³² Citado por GÓMEZ LARA, Cipriano, DERECHO PROCESAL CIVIL, op. cit., pág. 113.

³³ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 322.

independientemente de la reversión probatoria que pueda ser soportada por alguna de las partes.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, señala respecto de la carga de la prueba lo siguiente: “...en determinados casos, la ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión”.³⁴ La carga de la prueba podemos considerarla como una institución impuesta por la ley, a las partes, a efecto de que demuestren sus intereses, pretensiones y oposiciones, con sus debidas amonestaciones, que de no seguir adecuadamente las exigencias previamente establecidas en la ley, tendrían un resultado seguramente desfavorable, y por ende se verían afectados sus intereses, por lo que es de trascendental importancia que las partes, sea actor o demandado, reúnan y exhiban ante la autoridad jurisdiccional, todo aquel elemento de prueba que les beneficie en cuanto a comprobar los hechos respectivos de sus acciones o excepciones.

Cuando alguna de las partes alega hechos, tiene la necesidad y la obligación de probarlos, el autor Miguel Borrell Navarro, expone que la carga de la prueba laboral significa: “...la necesidad de la parte que alega hechos, de probarlos, es la obligación de acreditar algo para justificar que se tiene la razón...”.³⁵ Puede darse el hecho de que ambas partes tengan la obligación de aportar pruebas dentro del proceso laboral para ganar el juicio, o bien que solamente una de ellas, pero esa carga probatoria, en materia de trabajo, normalmente corresponde al patrón, el cual en un momento dado puede revertir esa carga al trabajador actor, sigue exponiendo el autor citado que: “si a las partes interesan los medios de prueba para hacer valer sus derechos en pugna y poder ganar el juicio, también resultan de fundamental interés al juzgador para tener los elementos necesarios para aplicar la justicia.”³⁶ No solamente beneficia a las partes, el

³⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 81.

³⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. ANÁLISIS PRÁCTICO DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, op. cit. Pág. 468.

³⁶ Idem.

hecho de mostrar las pruebas, sino que el hecho de cumplir con esa carga, proporciona más posibilidades al juzgador para que pueda decir el derecho, en función de aplicar la justicia a quien tenga la razón debidamente probada.

No siempre, solamente una de las partes tiene la carga de la prueba, sino que en ocasiones y dependiendo de las circunstancias, tanto actor como demandado tiene el peso de probar sus acciones o excepciones, con lo que podemos afirmar que dicha carga puede corresponder en los mismos términos y circunstancias a ambas partes o bien que teniendo dicho peso solamente una de ellas, como sucede en el proceso laboral, que en primer término corresponde al patrón, sucede que ese peso pueda ser que se invierta a su contraparte, con una negación que tiene cabida de manera lisa y llana; conforme al criterio de Cipriano Gómez Lara, el cual expone que: “no hay que confundir una negación lisa y llana, con una negación que implique una afirmación de otro hecho, en los que se produce la reversión de la carga de la prueba”,³⁷ este autor expone los supuestos en que se puede dar la reversión de la obligación de probar, misma que corresponde a una de las partes en el proceso jurisdiccional; también avoca los principios en que puede surgir dicha figura jurídica, como es el caso, que el que niega está obligado a probar cuando: la afirmación envuelve la presunción de un hecho; cuando desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante o cuando se desconozca la capacidad y cuando se desconozca que la negativa fuera elemento constitutivo de la acción. En el ámbito laboral, son distintos los supuestos en que se da la reversión de la carga de la prueba, y como lo considera el autor Miguel Borrel Navarro el cual invoca al Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que expresamente refiere la carga de la prueba al patrón en casos específicos e indica: “en todo caso corresponde al patrón probar su dicho cuando haya controversia sobre alguno o algunos de los catorce hechos o derechos que expresamente señala...”.³⁸

De lo cual se desprende que la carga de la prueba corresponde al patrón en los supuestos establecidos expresamente por la ley, por lo que es de gran importancia, que

³⁷ GÓMEZ LARA, Cipriano, DERECHO PROCESAL CIVIL, op. cit., pág. 79.

³⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRÁCTICO DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, op. cit., pág. 468.

Compartimos la idea del maestro Dávalos, quién agrega que es preocupante la actitud dolosa de muchos patrones que contribuyen a desvirtuar la figura de la reversión de la carga probatoria, sustentada en el principio de la buena fe con la finalidad de evitar un juicio, pero sin que realmente le importe la reincorporación del trabajador a su puesto de empleo, en condiciones iguales o mejores en que se venía desempeñando. A este efecto, podemos considerar que la carga de la prueba, es una figura jurídica que la ley establece a cargo del patrón, en casos específicos con la finalidad de que éste muestre en juicio los documentos que tiene la obligación de guardar, de lo contrario, se presumen los hechos como ciertos, cuando verse controversia sobre dichos casos; sin embargo, existen diversas situaciones en que la obligación de probar se le revierte al obrero actor; dentro de los más comunes ejemplos que tenemos es cuando el patrón niega la relación laboral; en estas circunstancias, quien tiene que demostrar dicha relación, es el trabajador de lo contrario no obtendrá un resultado favorable a sus pretensiones.

Eso mismo sucede cuando el patrón ofrece el empleo en forma de reinstalación en las mismas circunstancias en que venía desempeñándose, pero siempre y cuando no existan diferencias entre el salario que alega el trabajador percibía en la relación jurídica de trabajo. Porque si existe discrepancia de dicho salario, dicho ofrecimiento se considera de mala fe, y no se revierte la carga de la prueba, a la parte trabajadora, también sucede lo mismo en el caso de que exista alguna diferencia relativa a la reclamación de prestaciones extraordinarias, como es el caso del reclamo de horas extras o días de descanso trabajados, alegados por el trabajador, quien tendrá la obligación de probar esas prestaciones que aduce realizó dentro de un tiempo y espacio determinado. Por lo tanto la reversión de la carga de la prueba, es legalmente fundamentada con base a las jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, porque la misma tiende a realizar aclaraciones a los vacíos y oscuridades que de manera vaga han predominado en la ley laboral, afectando los intereses de las partes, y en especial de la obrera, porque al momento de que le es invertido el peso de la carga de la prueba, se le puede dejar en estado de indefensión, ya que en la mayoría de las ocasiones no cuenta con medio alguno de prueba que refuerce su dicho, ante un despido injustificado del que ha sido objeto.

CAPITULO II

LINEAMIENTOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Dentro de los lineamientos generales del Derecho Procesal del Trabajo, encontramos de manera amplia, tanto el origen y fines que se persiguen por tan importante rama del Derecho Social, la cual contiene principios peculiares y distintos, a las otras áreas del derecho, por lo que debemos de considerar que son los medios normativos para alcanzar la justicia social y reivindicatoria de los derechos de los trabajadores, con el objeto de encontrar el equilibrio entre los medios de producción y la mano de obra. Empezamos considerando a las fuentes del derecho, a lo que se entiende como el manantial de donde surge, brota y da vida al derecho en general y en particular al Derecho Procesal del Trabajo, como lo menciona José Dávalos: “ la palabra fuente denota origen; ordinariamente es el manantial de donde nacen las aguas. Jurídicamente significa el lugar de donde surge el derecho como producto social que rige la conducta humana.”¹ Las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo, son los pilares que la ley y la doctrina reconocen para que pueda existir el derecho y que de ello se valen tanto los gobernados que solicitan la reparación jurídica de sus intereses y el reconocimiento de sus derechos, así como los tribunales laborales para administrar la justicia social.

En segundo lugar, hacemos alusión a las características de las partes dentro del proceso laboral y el porque se les otorga tal denominativo, como lo expone Néstor de Buen, en su libro Derecho Procesal del Trabajo: “la denominación de las partes es variable. La Ley Federal del Trabajo, por regla general, utiliza la expresión partes cuando se refiere a ambos pretendientes en el proceso laboral, y actor y demandado cuando alude a cada una de ellas.”² Por ello mencionamos las características de quienes dan vida, al proceso jurisdiccional, pero estas personas deben cumplir con determinados requisitos que nuestra ley laboral les impone; es decir, que tengan una razón para poder actuar dentro

¹ DÁVALOS, José, TÓPICOS LABORALES, op. cit., pág. 33.

² DE BUEN L., Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit. Pág. 219.

del proceso, como es el deber de acreditar su interés jurídico, para que la autoridad pueda resolver adecuadamente y con justicia, sobre dicha controversia de intereses. Hacemos referencia también, a los principios del Derecho Procesal Laboral, mismos que tienen características propias, por ser de jurisdicción especial y con un enfoque social. De igual forma hacemos referencia a los conflictos del trabajo, que en sentido amplio se conciben como las controversias que nacen de una relación subordinada obrero patronal, Trueba Urbina lo considera así: “ los conflictos de trabajo se manifiestan a través del proceso social del trabajo, conforme a la terminología más moderna del Derecho Procesal Social, pues en el Artículo 123 constitucional se emplea el concepto de conflicto como sinónimo de litigio o juicio...”.³ Es de admitirse, que los sujetos de derecho al momento de que llevan a cabo una relación jurídica, habrá un momento dado que pueda surgir un conflicto, mismo que cuando no pueda ser resuelto por otro medio, entonces será llevado al conocimiento de las autoridades del trabajo en forma de litigio, siendo aquí en donde se le da vida a lo que conocemos como proceso jurisdiccional.

La jurisdicción y competencia dentro del proceso laboral, es un tema que abordamos necesariamente, ya que para el buen funcionamiento de la impartición de justicia, se basa en principios legales con ciertos límites impuestos a las autoridades para conocer de determinados asuntos; éstos se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo y en los demás ordenamientos legales de forma general, y que se rigen por: materia, cuantía, grado, y territorio. Por otro lado, vemos las diferentes autoridades a las que corresponde la aplicación y vigilancia de las normas de trabajo, y cada una cumple con una función específica, al expresar sus particularidades, poniendo más atención en las autoridades propiamente jurisdiccionales. Luego abordamos el tema de las características del proceso laboral, a lo que debemos observar, que es el conjunto de actividades, realizadas por las partes y la autoridad jurisdiccional como lo exponen Antonio Baylos Graw y coautores: “la dinámica del proceso viene determinada por la interacción entre las actividades de las partes y la actividad del juez o tribunal...”;⁴ como su nombre lo

³ Ibidem. Pág 179.

⁴ BAYLOS GRAU, Antonio y otros, INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL LABORAL, 2ª edición, edit. Trota, S.A., Madrid, España 1995, pág. 74 .

indica, el proceso es la médula espinal de nuestro Derecho Procesal de Trabajo, que es precisamente el momento en que la norma procesal cumple con la función de regular todos y cada uno de los actos que realizan los sujetos que participan en el mismo, como son las partes, los terceros y los tribunales laborales. En el penúltimo subcapítulo, hacemos referencia a los diversos medios de prueba que la ley laboral contempla a beneficio de las partes, a efecto de que puedan acreditar sus acciones o excepciones, según sea el caso de actor o demandado. También nos avocamos al estudio de la carga probatoria y su reversión en el Derecho Procesal Laboral, misma que es el estudio central de este trabajo, así como algunos de los efectos que produce, como lo manifiesta José Dávalos: “resulta preocupante que muchos patrones, con una actitud dolosa, hayan contribuido a desvirtuar esta figura...”⁵. Como en todo hacer humano, el proceso sufre irregularidades legales que pueden suscitarse al momento de la aplicación de las normas jurídicas laborales, y es aquí en donde no debe de perderse de vista que el Derecho Procesal del Trabajo, es reivindicatorio de los derechos sociales de los trabajadores, pero sin destruir a los patrones; a efecto de que la autoridad evite posibles errores o dicte una resolución contraria a dichos principios sociales.

2.1 Las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo

Las fuentes del derecho, es el manantial de donde surge, nace y se produce en si todo el derecho en general y desde luego en el Derecho Procesal del Trabajo; las fuentes se dividen en reales, históricas o materiales, y formales. Las primeras, determinan el contenido de las normas jurídicas; las segundas, se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, códigos; son de naturaleza metajurídica y radican principalmente en la esfera sociológica, como son datos ideales (incitaciones y pensamientos) o social-vitales, por lo que necesitan recorrer un camino que es parecido al de las fuentes formales para convertirse en preceptos jurídicos; y las terceras, vienen a

⁵ DÁVALOS José, TÓPICOS LABORALES, op. cit. Pág. 420.

ser el origen, modos y formas mediante las cuales se manifiestan y se expresan las reglas jurídicas en preceptos concretos y obligatorios.

Las fuentes formales del Derecho Laboral, están agrupadas de tal manera que podemos afirmar que llevan un orden categórico, y se encuentran enumeradas dentro del Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que establece, que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley o en sus reglamentos, o en los tratados internacionales; se tomarán en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho y los principios de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución. Por lo tanto, las fuentes del derecho laboral son: la legislación laboral, las disposiciones que regulen casos semejantes; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos; las disposiciones que regulan casos semejantes de manera general; la doctrina; la jurisprudencia; la costumbre; y la equidad. Las fuentes formales radican en el ámbito propiamente normativo, y son las formas en que se manifiesta la voluntad creadora del derecho, estas fuentes formales son las leyes, costumbres y teorías sociales. Es decir, las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo tienen su origen en el Artículo 123 de la Constitución, pues en éste es donde han nacido los derechos sociales de los trabajadores, lo que le otorga el carácter de ser un derecho de clase social y proteccionista de la clase trabajadora, por lo que sus fuentes son:

- **La Legislación**, es una fuente formal por excelencia del Derecho Procesal del Trabajo, encuentra su matiz en la Constitución, que en nuestro sistema normativo se reconoce como la máxima norma jurídica, donde se encuentran plasmadas las garantías individuales y sociales de clase, sin las cuales no sería posible que surgieran los demás ordenamientos legales; luego entonces podemos señalar que de ahí surge nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual es reglamentaria del apartado “A” del Artículo 123 Constitucional; en este ordenamiento legal se reglamentan los derechos fundamentales de los trabajadores, lo cual resulta indispensable para su adecuada aplicación, tanto en el derecho sustantivo, así como en el ámbito procesal.
- **Los tratados internacionales**, celebrados y ratificados en los términos del Artículo 133 de la Constitución Federal, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo en los

Artículos 6º y 17º, que serán aplicables en todo lo que beneficien al trabajador a partir de que entren en vigencia, agregando que más bien beneficien a la justicia social a favor de toda la sociedad; puesto que en dichos tratados, se han establecido principios de carácter humanitario, hacia la clase trabajadora.

- **Los principios procesales derivados de los ordenamientos legales**, son considerados como otra de las fuentes de nuestro Derecho Procesal del Trabajo; los principios procesales laborales son: publicidad, oralidad, gratuidad e inmediatez; estos principios que son los que se derivan y encuentran su fundamento en la ley misma, y con base a la interpretación que realizan los tribunales sociales al descubrir el pensamiento del legislador en sus generalidades, para aplicarla en el caso concreto, en función de declarar el derecho en forma de justicia social y revolucionaria, constitutiva y reivindicatoria de los trabajadores. Es decir, que las interpretaciones que los tribunales laborales hacen de la ley, son fuente de nuestra rama procesal en todo aquello que este dirigido al ámbito social y a beneficio del trabajador, pero con equidad hacia al patrón en el proceso del trabajo.

- **Las disposiciones que regulan casos semejantes**, es otra de las fuentes del Derecho Procesal Laboral, que se refiere a que cuando existan casos similares, a otros ya resueltos en el mismo sentido y motivados en esos principios sociales, serán aplicables en cuanto a beneficie a la impartición de justicia laboral.

- **La doctrina**, es fuente de nuestro derecho procesal, inspirada por los estudiosos del Derecho Procesal del Trabajo, que con sus aportaciones, dan lugar a la interpretación y creación del derecho a beneficio de la aplicación del mismo, conforme a la opinión dada por los juristas; reflejándose en las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando le reconocen este valor a la doctrina científica, apoyándose en lo que dispone la fracción VI del Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece, que: “El laudo contendrá:.. VI Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento...”. Consideramos que la doctrina apoyada en la investigación

científica, es fuente inspiradora para la creación de la ley en sus generalidades, y con ese mismo carácter lo es para su aplicación procesal al caso en concreto.

- **La jurisprudencia**, misma que subsana la oscuridad que contiene la ley en sus disposiciones tanto sustantivas como procesales del Derecho del Trabajo; la jurisprudencia queda plasmada en las resoluciones laborales, de acuerdo al Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción VI, que establece: “El laudo contendrá: ...VI. las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina...”, la jurisprudencia tiene fuerza de aplicación obligatoria para los tribunales; la fuente en mención, es creada conforme a lo establecido por el Artículo 193 de la Ley de Amparo vigente, que vienen a ser los criterios resolutivos que en forma reiterada formulan la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Pleno o en Salas, o los Tribunales Colegiados de Circuito, al sustentar esas tesis en cinco sentencias ininterrumpidas en el mismo sentido y por unanimidad de votos de los magistrados que integran el Tribunal Federal que se indica; porque adquieren el carácter obligatorio de aplicación para los órganos jurisdiccionales al momento que se ventila un asunto jurídico ante su presencia jurisdiccional.

- **La costumbre**, es otra de las fuentes de nuestro Derecho Procesal Laboral y que los juristas, la contemplan, como los usos y prácticas de los Tribunales del Trabajo producidos durante el desarrollo del proceso, que sin tener en sí el carácter normativo, pueden devenir en preceptos consuetudinarios, porque aunque carezca de firmeza legislativa para engendrar costumbres generadas en el proceso, estos actos costumbristas son considerados como fuente de nuestra rama procesal.

- **La equidad**, es una fuente del derecho sustantivo y adjetivo en materia laboral y en sí, en todo proceso, que viene a ser la forma de encontrar y alcanzar el equilibrio entre la riqueza y el trabajo; por lo que las resoluciones o acuerdos procesales que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se basan en los principios establecidos en la ley laboral, como son los principios generales de la justicia social, que se derivan del Artículo 123 de la Constitución; la jurisprudencia; las costumbres de la práctica procesal; dichas resoluciones deben estar fundadas tanto en la equidad como los principios antes

mencionados. Esto es, que la relación de trabajo, que encuentre su fundamento en la igualdad de posibilidades y de crecimiento humano, proporcionará mayores avances en el ámbito, no sólo jurídico sino también económico, para que la convivencia en sociedad tenga mayor seguridad de paz y armonía, porque nuestro Derecho Procesal del Trabajo, está originado en la justicia social, sobre todo en beneficio de la clase trabajadora, por lo tanto podemos considerar que todo aquello que de origen a beneficio de la misma, debe ser elevado como una fuente del Derecho Procesal Laboral.

2.2 Características de las partes en el proceso laboral

Como lo hemos señalado en el capítulo primero de este trabajo, las partes son los protagonistas del proceso laboral, porque una vez que surge un conflicto de intereses derivado de las relaciones laborales, el más desprotegido es el trabajador, y éste, es quien tiene la potestad de demandar ante la autoridad jurisdiccional laboral los derechos que le han sido vulnerados por parte de su patrón. Lo que implica que en todo proceso hay necesariamente dos partes y no pueden ser más de dos; es decir, un actor y un demandado, así lo señala Trueba Urbina: “la denominación de partes es variable, la Ley Federal del Trabajo, por regla general utiliza la expresión partes cuando se refiere a ambos pretendientes en el proceso laboral y actor y demandado cuando alude a cada una de ellas.”⁶ Las partes deben de sustentar una posición jurídica en el proceso, pues es aquí en donde se manifiesta la lucha de intereses, cuando uno de los sujetos demanda al otro, denominándosele actor, quien expone sus pretensiones para obtener un derecho que le ha sido vulnerado, mermado o incluso negado. Por ello, la persona trabajadora acude ante la autoridad laboral a reclamar por medio de ésta ese derecho o derechos, originando así el proceso laboral en contra de quien fue en un momento dado su contratante o patrón, quien a su vez como parte demandada va a actuar de diversas formas, puede allanarse, oponerse o bien aceptando en parte tales pretensiones y negando otras; por lo que podemos señalar que las partes se hayan en una posición

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit ., pág 219.

jurídica doble, igual y contradictoria por las pretensiones o resistencia respectivamente, sea actor o demandado.

A mayor claridad, son partes en el proceso tanto el actor y el demandado en términos generales, y tanto las personas físicas como morales pueden formar parte en un proceso. En nuestra materia procesal laboral, son partes sin lugar a dudas, el trabajador y el patrón, toda vez que de esta manera, toda persona es capaz de acudir ante la autoridad jurisdiccional e intervenir en un proceso, y entendemos por capacidad, la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales laborales; por lo que lo que podemos señalar que para ser parte es necesario reunir determinados requisitos, como es el deber de acreditar la capacidad, sin hacer a un lado lo que el aludido término ambigualmente significa, que tenga capacidad de goce y de ejercicio.

Para nuestra materia, la capacidad de ejercicio es necesaria, para poder intervenir en un proceso, en el entendido de que primero se dio una relación contractual de trabajo, por ejemplo, en la celebración de un contrato de trabajo, puesto que de esa relación jurídica se encuentran en juego la capacidad de goce y la de ejercicio, como lo indica la fracción III, inciso A del Artículo 123 constitucional, al referirse a la capacidad plena de ejercicio para efectos de ser sujetos de una relación de trabajo, se alcanza a los 16 años, en tanto los menores de esta edad y mayores de catorce que no hubieran terminado su educación obligatoria, no podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo que estén autorizados por sus padres o la autoridad competente; en tanto que los menores de catorce años, no pueden ser sujetos de una relación laboral, por tener sólo la capacidad de goce más no la de ejercicio. Aludimos a otro de los requisitos que tiene que reunir una persona para que pueda estar dentro de un proceso laboral, esto es lo que llamamos legitimación, que a diferencia de la capacidad, es la facultad de ejercitar una acción en contra de una persona determinada como obligado, recibe el nombre de legitimación y se califica de activa o pasiva de acuerdo con la posición del sujeto. Podemos indicar también que hay una legitimación procesal, la cual comprende los requisitos de actor y demandado, para ocurrir a juicio, y en la causa que es el derecho concretizado en la resolución definitiva. Aunado

a esta legitimación, se encuentra el interés jurídico de las partes, tal y como lo manifiesta Guasp, quién es citado por Néstor De Buen, que dice: “a la presencia del interés, activo o pasivo, la doctrina lo denomina legitimación. Guasp la define como: la consideración especial que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio, y en virtud de la cual exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que sean dichas personas las que figuren como partes en tal proceso.”⁷ Acertadamente, sigue señalando el autor que una cosa es la falta de personalidad en caso de la representación con que ocurra una persona a juicio y otra que tenga que demostrar su interés jurídico, ya que la primera produce una excepción de previo y especial pronunciamiento y la otra un laudo desfavorable.

A lo que podemos apreciar que, parte es toda aquella persona que se encuentra involucrada dentro de un proceso laboral, sea como actor o como demandado, pero debe reunir ciertos requisitos o características, tales como la personalidad y la legitimación, la primera como un requisito sustancial, que de no acreditarlo, aún sin petición alguna de la contraparte, la autoridad jurisdiccional lo hará de previo y especial pronunciamiento, para considerarlo sin personalidad y la legitimación que debe ser acreditada con base a la relación sustancial de trabajo. Las partes deben acreditar su interés jurídico dentro del proceso, consideramos que es por seguridad jurídica, ya que entre las partes, antes del proceso que dio origen al conflicto, debió de existir una relación jurídica de trabajador y patrón, por lo tanto, esas mismas partes van a ser las involucradas en el proceso laboral, a causa de esa relación de trabajo y del conflicto surgido de la misma, con lo cual es una manera de acreditar su interés jurídico, por lo tanto es necesario, tener capacidad y estar legitimado para ser parte y así poder acreditar la acción procesal, a efecto de obtener una sentencia favorable. No debemos confundir a los terceros como partes, ya que éstos vienen a formar parte del proceso pero de una manera distinta, puesto que sólo son llamados a juicio cuando tienen conocimiento de los hechos que dieron origen al conflicto, y en el que no tienen un interés jurídico directo, desde otro punto de vista, es decir,

⁷ Citado por DE BUEN L. Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo Primero, op cit. Pág. 226.

cuando los testigos tienen conocimiento de los hechos, también tienen la obligación de acudir a rendir su testimonio; o bien, cuando existe un interés distinto al de las partes en el juicio principal, podrá un tercero ingresar al proceso, pero con una personalidad distinta al de las partes principales, denominándosele tercería, así lo contempla el Artículo 976 de la Ley Federal del Trabajo: “Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia”. A lo que podemos señalar que efectivamente los terceros tienen un interés distinto al de las partes principales, es decir, actor y demandado, por lo que no puede denominárseles partes, sino terceros dentro del juicio laboral.

Consideramos que la autoridad laboral no puede ser concebida como parte dentro del proceso laboral, a nuestro criterio, porque entonces sería una persona con intereses directos en éste, y perdería su facultad jurisdiccional e imparcial de decir el derecho, y con ello no habría seguridad jurídica en relación a las resoluciones que se pronuncien, porque además, estaría en contra de lo que establecen los Artículos 14 y 16 de nuestra Constitución, en relación con la fracción XX del Artículo 123 de la Carta Magna, de los cuales se desprende que los conflictos estarán sujetos a las decisiones de los tribunales previamente establecidos y en el caso de las diferencias entre el capital y el trabajo, se sujeta a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, con base a la interpretación jurídica de la ley; de no ser así, no habría razón de ser de la existencia de nuestras autoridades laborales, puesto que es función de éstas conocer y resolver de manera imparcial el conflicto que le es presentado.

2.3 Los conflictos laborales

Por conflicto, se entiende que es todo aquello en que exista una diferencia de intereses entre dos sujetos de derecho, o bien, como lo define el autor Carnelutti en el Diccionario Jurídico del autor Rafael de Pina: “colisión de intereses cualificada por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro (CARNELUTTI).”⁸ En materia del trabajo, los

⁸ Citado por DE PINA, Rafael, Rafael de Pina Vara, DICCIONARIO JURÍDICO, op. cit., pág. 181.

conflictos laborales tienen su origen en la relación de prestación de servicio subordinados y análogamente en lo que reviste el contrato de empleo, pueden ser individuales y colectivos; los conflictos individuales, son los que surgen entre trabajador y patrón, a propósito de la relación jurídica de trabajo, y conflicto colectivo, es el originado entre un grupo o sindicato de trabajadores y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general. Por lo tanto, la distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente por su objeto que tiene que ver sobre el contrato de trabajo. Otra de las clasificaciones es el de carácter jurídico que constituyen las controversias clásicas que tienen su fundamento en la norma jurídica previamente establecida, avocados en relación a la equidad que son todas aquellas diferencias que su objeto es establecer una nueva definición de derechos entre los sujetos trabajadores y patrones, lo más común que distinguen los doctrinarios, son las clasificaciones que se conocen de los conflictos según los sujetos que interactúan y tenemos: Obrero-patronales: individuales jurídicos; Obrero-patronales: colectivos jurídicos; obrero-patronales: colectivos económicos; interobreros: colectivos e individuales; interpatronales, individuales y colectivos; entre el Estado y sus trabajadores; y por último, individual de carácter económico. Conforme al orden señalado anteriormente, tenemos que los conflictos de trabajo son:

- **Los conflictos obrero patronales, individuales-jurídicos:** son los que surgen entre trabajadores y patrones, ya sea por una persona física o moral; es decir, independientemente de las personas que participan en el conflicto, tenemos que señalar que existe previamente una relación jurídica de trabajo, en la cual se origina un problema que se encuentra previsto en la ley, luego entonces, de las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones sea persona física o moral, con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la norma jurídica, es esencialmente jurídica, y por ende individual, ya que la pluralidad de trabajadores no le quita ese carácter, puesto que para la norma de derecho no importa el número de los participantes en el contrato de trabajo, sino lo que importa, es que se haga respetar la disposición o el contrato de trabajo por las dos partes involucradas.

- **Los conflictos obrero patronales, colectivo jurídicos:** tienen el mismo origen que los conflictos obrero patronales individuales, este tipo de conflictos es tan parecido a los que dan origen a los conflictos individuales, pero con la gran diferencia de que se trata de conflictos habidos entre sindicatos de trabajadores y de patronos y se avocan a las violaciones del contrato o relación de trabajo, siendo colectivo o de la ley. Cuando existe una violación al contrato colectivo de trabajo el descontento obviamente es de la mayoría de los trabajadores que están sindicalizados, ese descontento trae como consecuencia que se originen los conflictos colectivos jurídicos, por la violación del contrato o relación de trabajo, en este caso colectivo, siendo éstos derivados del contrato colectivo o contrato ley, lo que trae como consecuencia que la contienda se desarrolle entre un sindicato de trabajadores y uno o más de patronos.

- **Los conflictos obrero patronales-colectivo económicos:** surgen con motivo de la lucha de clases, entre los grupos de la relación laboral de producción que tienen como finalidad que se establezcan nuevas condiciones de trabajo, o modificación de las ya existentes y siempre se van a suscitar entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patronos. Estos conflictos normalmente se declaran a través de la huelga y teniendo como finalidad mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, cuando en un momento dado las condiciones de trabajo ya no son económicamente favorables a los obreros pertenecientes a un sindicato; la mejor manera de poder reclamar o inconformarse es manifestándose a través de los medios legales que la Ley Federal del Trabajo establece y en este caso viene a ser con la amenaza de un paro de labores o bien llevar a cabo una huelga, para que con estas medidas se presione al patrón, para que éste se vea en la necesidad de mejorar el sueldo de los trabajadores; de lo contrario, se verá afectado en su empresa con el paro de labores, que a veces no trasciende, pero en otras trae consecuencias drásticas, porque, no solamente pierde económicamente el patrón, sino hasta la sociedad misma.

- **Los conflictos interobreros-colectivos:** son aquellos que surgen entre los sindicatos de trabajadores, cuando el pleito se entabla entre uno o varios de éstos y un sindicato o entre agrupaciones sindicales, denominándose entonces el conflicto

intersindical, normalmente surgen por la titularidad de los derechos y acciones de sindicatos, así como por los intereses de grupos obreros frente a las autoridades laborales; en este tipo de conflictos la parte patronal no interviene en la solución de los mismos, ya que así lo dispone la fracción V del Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo: “Queda prohibido a los patronos...V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato”. En tanto los conflictos interobreros-individuales, son aquellos que se presentan entre dos trabajadores, que surgen con motivo de preferencia, antigüedad y ascensos, que se suscitan dentro de una misma empresa. En ocasiones estos conflictos surgen porque la empresa o el sindicato no respeta la antigüedad o los mejores derechos que puede tener el trabajador para que pueda ser ascendido a un puesto de trabajo de mayor nivel dentro de la misma empresa; puede ser también que este conflicto no sea meramente entre trabajadores, sino que puede ser entre patrón y trabajador, o entre éste y el sindicato. Para cumplimentar el señalamiento anterior, cabe manifestar que estos conflictos son esencialmente jurídicos, porque no tienen las causales económicas, ya que entre los integrantes de una misma clase social no se presenta el problema obrero patronal, además como lo consideran los juristas, pocas veces los conflictos interobreros, se presentan en la vida del trabajo; muy al contrario de los conflictos intergremiales que se dan con mayor frecuencia, siendo importante la intervención de la autoridad laboral a efecto de administrar el contrato colectivo de trabajo y cancelación de registros de sindicatos.

- **Los conflictos interpatronales:** individuales y colectivos, se derivan propiamente del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él. Los conflictos entre patrones como los interobreros, pueden ser individuales y colectivos; es decir, entre patrones individualmente, y éstos con agrupaciones patronales o puramente entre ellas; el maestro Trueba Urbina, quién a su vez es citado por Néstor de Buen en su libro Derecho Procesal de Trabajo, considera que: “la naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídica”⁹, a lo cual sigue manifestando que estos conflictos deberán tramitarse en la vía ordinaria, debido a que su naturaleza es meramente jurídica.

⁹ Citado por DE BUEN L., Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 87.

- Otro de los conflictos que surgen de las relaciones de trabajo, son los que se originan entre el **Estado y sus subordinados**, ya sean colectivos o individuales, así como los individuales de naturaleza económica. Al hablar de los servidores, son aquellos trabajadores que prestan sus servicios a los poderes federales, locales y municipales; son regulados por el Artículo 123 constitucional Apartado B, el cual sigue perdurando hasta nuestros días, en que los trabajadores al servicio del Estado siguen luchando por obtener mejores salarios y un nivel de vida decoroso; por ello, es la existencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que los conflictos existentes entre los trabajadores del Estado y éste, puedan ser dirimidos en apego a los principios sociales y protectores de los trabajadores.
- **El conflicto individual de carácter económico:** es aquel cuya naturaleza determina que está en juego la modificación de las condiciones de trabajo, en salario, jornada de trabajo, entre otros. En el orden sustantivo, estos conflictos encuentran su fundamento en el Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo; el autor Néstor de Buen señala respecto al conflicto individual de carácter económico: “La naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo”;¹⁰ sigue señalando este autor que en la práctica, estos conflictos se ventilan en juicio ordinario, siendo que el Artículo 870 de la ley laboral establece claramente que se rigen por ese procedimiento los conflictos colectivos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.¹¹

Quizá existan más conflictos de los señalados anteriormente, pero coincidimos con los doctrinarios, en que éstos son los conflictos más comunes; sin embargo, es conveniente señalar que aparte de la clasificación que se realiza, existen otros conflictos que se pueden suscitar, como son los que surgen entre los sindicatos y el Estado, respecto de su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de competencia local; como lo contempla el Artículo 365 de la ley laboral. El maestro Néstor de Buen lo considera así

¹⁰ Ibidem. Pág. 82.

¹¹ Cfr. Idem.

“...la negativa, más frecuente, o el reiterado silencio, constituyen actos de autoridad que pueden ser motivo de un juicio de garantías, ante juez de distrito.”¹² A lo que el autor en cita expone es que también el registro de los sindicatos son considerados como conflictos del derecho del trabajo, es decir que en caso de que exista la omisión de la autoridad al registrar un sindicato y esta a su vez manifieste una negativa o bien una omisión de silencio, ésta no debe únicamente guardarse y mandarla al archivo sino que deben seguirse los medios de impugnación, como en este caso sería un juicio de garantías, para que al efecto se declare si es procedente o improcedente la inscripción de registro de determinado sindicato y al efecto habría mayor seguridad jurídica.

2.4 Jurisdicción y competencia del proceso laboral

El proceso laboral, comprende, el conjunto de procedimientos y actos, que realizan las partes y los terceros que intervienen en el mismo, cuando se encuentran ante la presencia de la autoridad laboral para que resuelva el conflicto o conflictos conforme a la justicia social. A nuestra consideración, es el medio más eficaz para evitar la ley del talión y evitar que todo sujeto de derecho, se haga justicia por propia mano, tal y como lo prevé nuestra Constitución en el sistema de Estado de Derecho en que nos encontramos. Todas las actuaciones realizadas dentro del proceso laboral se encuentran regulados por la ley, la cual previamente establece que corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la jurisdicción laboral, a lo que entendemos que ésta última se deriva de las palabras *ius*, que significa derecho¹³ y *dicere* que significa decir¹⁴, por lo que ambas unidas significan, declarar el derecho. La doctrina, señala que la función de decir el derecho le corresponde al Estado, y éste lo hace por medio de los tribunales que dependen del Poder Judicial, los cuales han sido previamente establecidos; pero esos tribunales no están comprendidos

¹² Ibidem. Pág. 88.

¹³ DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, op. cit., pág. 43.

¹⁴ DICCIONARIO DURVAN DE LA LENGUA ESPAÑOLA, op. cit., 529.

para nuestra rama laboral, tal y como lo afirma Miguel Bermúdez Cisneros: “...el sistema adoptado por nuestra Constitución y la ley, que deposita esta jurisdicción en un tribunal tripartito, llamado Junta de Conciliación y Arbitraje, constituido por un representante de los trabajadores, otro de los patrones y un tercero de parte del Estado; éste último fungirá como presidente de la Junta.”¹⁵

El autor que citamos, distingue que en ninguna parte del texto constitucional concerniente al Poder Judicial se menciona a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en cambio en la fracción XX del Artículo 123 de la Constitución, se establece que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que es la única competente para poder decidir, resolver y ejecutar sus resoluciones, en los conflictos de carácter laboral, tanto individuales como colectivos.¹⁶ Consideramos que la jurisdicción laboral es una institución muy distinta a la de cualquier otra materia jurídica, partiendo desde su creación ya que como lo contemplan los doctrinarios del Derecho Laboral y nuestra Constitución, la misma no depende del Poder Judicial, y con toda seguridad, que por tratarse de asuntos muy especiales, como es el caso de administrar justicia en los conflictos derivados de las relaciones laborales, con cierta protección a la clase trabajadora, esta jurisdicción se encuentra encomendada a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean Locales o Federales y al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La competencia se encuentra directamente vinculada con la jurisdicción, y junto con la acción laboral, forman la trilogía de la ciencia procesal del trabajo. La jurisdicción se divide en razón del territorio; de la cuantía; de la materia; y grado; con ello, la competencia se determina en esos términos de acuerdo al negocio que se trate, corresponde a la autoridad decidir respecto de la competencia. El Artículo 123 constitucional, en el apartado “A” fracción XX, dispone que las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los trabajadores, de los patrones y uno del gobierno; como en su

¹⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 359.

¹⁶ Idem.

momento lo señaló el diputado José Natividad Flores, quién a su vez es mencionado por Rafael Tena Suck: "...que las juntas deberán ser órganos no sólo distintos, sino opuestos a los tribunales comunes; en tanto que éstos dicen el derecho conforme lo han estipulado por las partes, aquéllas tienen la facultad de definirlo conforme a la equidad, en función de reestablecer el equilibrio de los factores de la producción."¹⁷ Podemos admitir lo señalado por este autor, que la justicia laboral no puede estar sujeta a los principios inquisitivos del derecho procesal común, sino que la autoridad del trabajo, debe estar fundada en la equidad y en los principios de la justicia social; además señala que la jurisdicción del trabajo tiene las características propias de conciliar a las partes como un medio de autocomposición y el arbitraje como un medio idóneo de resolver los conflictos de trabajo.

La jurisdicción otorga las facultades al juzgador para conocer y poder intervenir en los asuntos determinados, desde luego tendrá sus limitantes, en cuanto a su jurisdicción territorial y competencia, de esa forma se determinan dichas facultades; por lo que a las Juntas de Conciliación y Arbitraje corresponde conocer de los asuntos en materia trabajo y el Artículo 123 Constitucional, en su fracción XX, establece que corresponde a las autoridades comunes conocer de todos los asuntos derivados de los conflictos de trabajo, salvo las excepciones de las industrias y ramas que expresamente contempla y que corresponde a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; así mismo, el Artículo 698, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a la competencia: "Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, conocer de los conflictos individuales o colectivos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales." El Estado Mexicano, es una República Federal y se encuentra dividida en Entidades Federativas, por lo que existen leyes comunes y federales que se aplican en toda la República; en el caso de la Ley Federal del Trabajo, como su nombre lo indica es Federal; sin embargo, la misma se apega a lo que establece nuestra Carta Magna, al indicar los asuntos que le compete conocer a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y los que le corresponden a las Juntas Federales Laborales.

¹⁷ Citado por TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 50

Las Juntas de Conciliación, tiene como función avenir a las partes y fungir como árbitros sólo en aquellos asuntos que tengan por objeto resolver sobre asuntos, cuya cantidad no exceda de tres meses de salario; existen dos tipos de Juntas de Conciliación: Primero, tenemos las accidentales que se integran en lugares donde no hay gran cantidad de conflictos laborales, ocurriendo las partes ante el Inspector Federal del Trabajo a fin de que este funcionario integre dicha Junta y les dé a conocer el representante del gobierno, pudiendo ser él mismo, y previniendo a las partes para que en el término de veinticuatro horas designen a sus respectivos representantes y si no lo hicieren, él hará tal nombramiento. Las segundas, son las Juntas Permanentes, mismas que estarán integradas por representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno los cuales serán electos por medio de convocatoria; éstas están justificadas de acuerdo al desarrollo industrial de una región determinada, en todos los casos de que conozcan, los representantes deben de actuar de manera imparcial y apegados a la equidad. Las características referentes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y otras autoridades que tiene competencia para la aplicabilidad y observancia de las normas de laborales, las veremos con más detalle en el siguiente apartado.

2.5 Las autoridades del Derecho del Trabajo

Las características del derecho sustantivo y del derecho adjetivo laboral, hacen que existan autoridades específicas y especializadas a efecto de que cumplan con el mandato del Artículo 123 Constitucional; es decir, de cuidar la aplicación de las normas jurídicas correspondientes a la materia laboral, determinando las funciones a cada una de ellas en el Título Once de la Ley Federal del Trabajo, en el que se contempla la competencia en razón de lo que específicamente les corresponde a las autoridades federales sobre determinadas ramas de la industria o empresas que tengan relación directa con el ámbito federal; en tanto que deja a cargo de la competencia local o de la autoridad de cada entidad federativa, la aplicación de dichas normas en aquéllas áreas o empresas que no se encuentren contempladas para el conocimiento de las autoridades federales; dichas autoridades tanto locales como federales, se encuentran enumeradas

en el Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente: “La aplicación de las normas de Trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;
- XII. Al Jurado de Responsabilidades”.

A continuación, se detallan las funciones de cada una de las autoridades que se encuentran enumeradas conforme a lo establecido en el precepto antes citado.

- **A La Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, dentro de sus funciones le corresponde organizar un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo. En tanto que a la **Secretaría de Hacienda y Crédito Público**, le compete la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo Octavo de la Ley Federal del Trabajo; en el caso de la **Secretaría de Educación Pública**, le compete la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta misma ley impone a los patrones en materia educativa; e intervenir coordinadamente con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Título citado. Por otra parte, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las **Autoridades de las Entidades**

Federativas, como son entre otras acciones, poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal la información que les soliciten para estar en aptitud de cumplir con sus funciones; participar en la integración y funcionamiento del Consejo consultivo, así como de la Comisión Consultiva; reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento.

- Son funciones de la **Procuraduría de la Defensa del Trabajo**, las establecidas por el Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, como son: asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, cuando acudan ante cualquier autoridad, por cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar sus resultados en actas autorizadas. En cuanto al Servicio Nacional de Empleo, la ley le faculta para la Capacitación y Adiestramiento, le corresponde estudiar y promover la generación de empleos; promover y supervisar la colocación de los trabajadores; organizar, promover, y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y registrar las constancias de habilidades laborales. En el caso de la Inspección del Trabajo, tiene las funciones de vigilar las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad, las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y acopiar los datos que les soliciten las autoridades; y los que juzgue conveniente para procurar la armonía entre los trabajadores y los patrones.

- **La Comisión de los Salarios Mínimos**: funciona con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica; los deberes y atribuciones del Presidente son: someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Comisión Técnica; reunirse con el director y los asesores técnicos, una vez al mes por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo; ordenar se efectúen las investigaciones y estudios

complementarios que juzgue convenientes; informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión; citar y presidir las sesiones de representantes. En el caso del Consejo de Representantes, tiene los siguientes deberes y atribuciones: determinar en su primera sesión su forma de trabajo; conocer el dictamen formulado por la Comisión Técnica y dictar la resolución en que se determinen y se modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos; realizar las investigaciones y estudios que juzguen convenientes y solicitar que la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios; designar comisiones para que practiquen investigaciones y estudios; por último, fijar los salarios mínimos, generales y profesionales. La Dirección Técnica, sus funciones son: realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas; proponer al Consejo de Representantes las modificaciones a la división de dichas áreas; practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que dicho consejo pueda fijar los salarios mínimos y mínimos profesionales.

- **La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas** : como función principal es determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del Título Once de la Ley Federal del Trabajo; está integrada por un Presidente, el cual es nombrado por el Ejecutivo Federal; por un Consejo de Representantes integrado por la representación del gobierno, en este caso, es el mismo Presidente de la Comisión y de dos asesores; otras funciones son: practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y los que posteriormente se les encomienden.

- **Las Juntas Federales de Conciliación** : tienen como función principal, la de avenir a las partes y de conformidad con la ley laboral vigente, se les asigna facultades de Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, lo cual no era así anteriormente, como lo señala Euquerio Guerrero “ este cambio seguramente ha tenido como objeto expedir la justicia laboral permitiendo que los conflictos de pequeña

cuantía sean resueltos por estos tribunales, disminuyendo así el número de asuntos de que conozcan las Juntas de Conciliación y Arbitraje”.¹⁸ Existen dos tipos de estas Juntas de Conciliación: las accidentales y las permanentes:

- **Las Juntas de Conciliación Accidentales**, funcionarán en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no ameriten una Junta Permanente, en este supuesto, cuando surja el conflicto los trabajadores deberá recurrir ante el Inspector Federal del Trabajo a fin de que se integre la Junta Accidental, el cual prevendrá a las partes para que dentro del término de veinticuatro horas designen a sus representantes, y les dará a conocer el nombre del representante del gobierno, pudiendo fungir como tal, él mismo. Si alguna de las partes no designa a sus representantes lo hará el propio Inspector, debiendo caer tales designaciones en patronos y trabajadores. Los requisitos para ser Presidente de la Junta de Conciliación Accidental, la ley dispone que debe ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos, no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patronos y no pertenecer al Estado Eclesiástico, así también dispone restricciones para que no puedan fungir como representantes a los directores, administradores o gerentes de las empresas y a los miembros de la directiva de los sindicatos afectados; la ley es estricta en cuanto a la designación de los representantes de dicha Junta, a efecto de que exista la imparcialidad y seguridad jurídica para la resolución del caso que se le plantea.

- **Las Juntas Federales de Conciliación Permanentes**: justifican su existencia, porque hay regiones de desarrollo industrial, los cuales por su complejidad, es mayor el número de conflictos y por ende es necesaria una autoridad permanente para que puedan existir soluciones a los mismos, de manera rápida y expedita en beneficio de las relaciones laborales; en estos casos, se integra con un presidente que es el representante del gobierno, un representante de los trabajadores y uno patronal; así mismo la ley exige que el Presidente de la Junta de Conciliación Permanente haya terminado la secundaria y

¹⁸ GUERRERO, Euquerio, MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, 20ª edición, edit. Porrúa. México, 1998. Pág. 447.

demuestre conocimientos suficientes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; por lo que hace que sean diferentes a las Juntas Accidentales de Conciliación.

- En cuanto a las **Juntas Locales de Conciliación**, se aplican las mismas disposiciones que se señalan anteriormente, a diferencia que las atribuciones que les asigna la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los gobiernos de los Estados y el Presidente Municipal, que es quien actúa en lugar del Inspector del Trabajo, y no funcionarán en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- **La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, esta integrada por un representante del gobierno, así como por representantes de los trabajadores de acuerdo a la industria o empresas o actividades y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; incluso puede haber uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente, todo ello de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo. De los asuntos que en conciliación conocieron las Juntas de Conciliación Federales y que no se logró a que las partes llegaran a un arreglo amigable, conocerá el fuero de Conciliación y Arbitraje Federal, con excepción de los asuntos cuyo monto no exceda del cobro de tres meses de salario. Así mismo, conforme lo establece el Artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la Industria y de las diversas actividades del trabajo y del capital. La ley autoriza a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de la residencia y su competencia territorial; esto es, en diversos lugares de la República, con la finalidad de que conozcan de asuntos de la misma rama de la industria, por ejemplo, la minera o la textil. Las Juntas Especiales que estén en los diversos lugares de la República, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en su jurisdicción territorial y de todas las ramas de la industria; excepto en los casos de conflictos colectivos, sin perjudicar el derecho de la parte

trabajadora a concurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, según convenga a sus intereses, conforme al Artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

- Respecto de las **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**; funcionarán en cada una de las Entidades Federativas y en el Distrito Federal. Tienen facultades y competencia para conocer y resolver de los conflictos derivados de las relaciones laborales, que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, según lo dispone el Artículo 621 de la ley laboral; y se establecerán varias Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando así lo requieran las necesidades y a consideración del Gobernador de cada Estado; lo cual las hace diferentes a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, ya que quién ejerce facultades sobre dichos tribunales del trabajo, serán los Gobernadores de los Estados. Además de las facultades de los Gobernadores de cada Entidad Federativa para establecer dos a más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrán fijar el lugar de residencia y su competencia territorial de las mismas, con la finalidad de buscar la manera más pronta de dirimir los conflictos que se presenten, teniendo en el lugar o lo más cercano a la fuente de trabajo una autoridad jurisdiccional laboral, para que se cumplan los principios que caracterizan al Derecho Procesal del Trabajo, como son: la economía, concentración, inmediatez y sencillez del proceso laboral, con la finalidad de que los involucrados puedan alcanzar lo más pronto posible justicia a sus demandas, con apego a la garantía social de la clase trabajadora.

2.6 Características del proceso laboral

El proceso del trabajo, posee características propias y distintas a los procesos establecidos en otras materias, dada la naturaleza social con la que se identifica, puesto que el mismo cuenta con principios propios, los cuales han sido establecidos por la ley, por la jurisprudencia y en algunas ocasiones admitidos por la doctrina, como son: - **Público**; por la forma imperativa de las normas que lo regulan, por el interés que protege, por la investidura de las autoridades jurisdiccionales que imparten la justicia social y la calidad jurídica de los sujetos que intervienen, de acuerdo a lo que establece el Artículo 5

de la Ley Federal del Trabajo; - **gratuito**, lo que quiere decir que nuestro Derecho Laboral se apega a lo que estipula el Artículo 17 Constitucional, en el párrafo segundo en el que expresa la forma en que se imparte la justicia por los tribunales, mismos que 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. Consideramos que también el origen de tal gratuidad se basa en lo dispuesto por el Artículo 19 de la ley laboral, referente a que las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causara impuesto alguno; -**Inmediato**, referente a que la autoridad laboral está en contacto directo y constante con las partes a fin de que pueda conocer los hechos y las pruebas en que se basan los mismos, a efecto de que pueda tener una convicción del litigio y dictar un laudo justo.

-El principio de **oralidad**, el cual refiere a que las partes pueden comparecer directamente y exponer de manera verbal sus pretensiones ante la autoridad del trabajo; - **dispositivo**, es decir, que las partes tienen que acudir y solicitar a la autoridad, para que se les escuche y pueda actuar ésta, lo cual no puede hacerlo de oficio, sino conforme a lo que se conoce como instancia de parte; - **el principio de economía**, con el que se trata de evitar gastos onerosos e inútiles, eliminando también los gastos y costas del litigio; -**el principio de sencillez**, que significa la existencia de flexibilidad para las partes, sin formulismos y reglas rígidas, puesto que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exige forma determinada, pero las partes deben precisar los puntos petitorios; y, - **el principio de concentración**, es decir, que todo lo relacionado al asunto como incidentes de nulidad, competencia, acumulación, y excusas deberán estar dentro del expediente principal, sin que se siga por cuerda separada. Otro de los principios es, - **la suplencia de la queja**, de acuerdo al Artículo 685 de la ley laboral, en su segunda parte; trae consigo dos acepciones, tal y como lo expresan Tena Suck y coautor “dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea obscura o vaga”;¹⁹ siguiendo lo que este autor señala, las Juntas tendrán la obligación de tomar

¹⁹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, DERECHO PROCESAL , op. cit., pág 21.

las medidas necesarias, con el objeto de no pasar por alto aquellos casos en los cuales, la demanda del trabajador sea obscura e irregular, o no contenga todas las prestaciones que por ley le corresponden, ésta será subsanada por las Juntas al momento de su admisión o previniendo al actor para que corrija las irregularidades o contradicciones existentes.

Dentro del proceso laboral, encontramos diversas etapas que deben ser agotados en forma y a efecto de que exista la seguridad jurídica; el autor Alcalá Zamora y Castillo quién es citado por el Doctor Miguel Borrell Navarro, afirma que: “ todo proceso arranca de un presupuesto: el litigio, se desenvuelve a lo largo de un recorrido: el procedimiento, y persigue alcanzar una meta: la sentencia, de la que deriva un complemento que es su ejecución”.²⁰ Consideramos que son múltiples las diligencias que deben realizarse a efecto de que se cumplan las disposiciones establecidas por la ley, nos referimos al emplazamiento, a las notificaciones, términos y plazos, que deben observarse dentro del proceso laboral. Como por ejemplo, el Doctor Borrell Navarro comenta que: “el emplazamiento es un acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor, el acuerdo que admite la demanda y el señalamiento de día y hora para la celebración de la audiencia tridimensional”;²¹ el emplazamiento es un acto que debe ponérsele cuidado especial, puesto que es el primer medio por el cual se manda llamar a juicio a una persona, sea ésta física o moral, haciéndole saber la existencia de una demanda en su contra.

Por otro lado, las notificaciones son los actos por los cuales se hace saber a las partes, las resoluciones o acuerdos de las juntas, las cuales deben hacerse con observancia de la ley, para que no se deje en estado de indefensión a alguna de ellas y sobre todo evitar cualquier posible nulidad; las citaciones, son la forma por la cual la autoridad jurisdiccional manda llamar a una persona para que concurra a la realización de una diligencia en un

²⁰ Citado por BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRÁCTICO DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, op. cit., pág. 453.

²¹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, DERECHO PROCESAL , op. cit., pág. 84.

momento señalado; en cuanto a los términos, son el espacio de tiempo que se concede a las partes para la realización conjunta de un acto procesal y el plazo, es el espacio de tiempo que se le concede a una de las partes para realizar una actividad procesal. Las acciones laborales como cualquier otra acción, son de diversas clases, de dar, de hacer, de modificar o declarativas; éstas se hacen valer precisamente con la presentación de la demanda, entendiéndola ésta como una facultad que la ley otorga a los sujetos de derecho laboral para reclamar o demandar alguna o varias prestaciones o cuando les ha sido violado un derecho, por lo cual se acude ante la autoridad jurisdiccional laboral. La Ley Federal del Trabajo, no exige formulismos para la presentación de la demanda; sin embargo, exige a las partes que precisen los puntos petitorios; además que señalarán domicilio para oír notificaciones dentro de la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el nombre del demandado o por lo menos el domicilio en que pueda ser notificado y emplazado a juicio. Una vez que ha sido presentada la demanda, y la reciba la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta tiene un término de veinticuatro horas para dictar un acuerdo en el que se manda citar al patrón demandado y se señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, conforme lo establece el Artículo 873 de nuestra ley laboral.

Consideramos que esta audiencia es en la que precisamente se puede evitar la controversia legal o en su defecto fijarse la litis; ya que la primera etapa es la de conciliación o avenimiento de las partes, mismas que de llegar a un arreglo conciliatorio y dando cumplimiento al mismo, se da por terminado el procedimiento y se archiva el asunto como total y definitivamente concluido; de lo contrario, de insistir las partes a no convenir, se pasa a la siguiente etapa, de demanda y excepciones, etapa en la que el actor, antes de ratificar su demanda puede modificarla, aclararla o ampliarla según lo dispone el Artículo 878 de nuestra ley laboral.

Una vez expuesta y ratificada la demanda por el actor, el demandado procederá a la contestación de la misma, negando los hechos, aceptando parte de los mismos, lo cual puede hacerlo por escrito o verbalmente; es aquí precisamente en donde se plantea la litis, se da origen al proceso jurídicamente laboral, para la solución del conflicto obrero

patronal; luego pasando a la tercera etapa que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas, es decir, que las partes tendrán que exhibir y ofrecer la pruebas con las que acreditarán los hechos en que fundan sus pretensiones, y que sobre todo el patrón demandado tiene la carga de la prueba , pero podemos admitir que existen casos en que esa carga probatoria le corresponderá al trabajador, lo que debe hacerse en la etapa de desahogo de pruebas, haciendo la observación de que la ley no expresa con precisión los casos en que corresponde la carga de la prueba al trabajador. Dentro del proceso laboral, pueden suscitarse diversos acontecimientos, que pueden interrumpir el proceso principal, se les conoce legalmente como incidentes, los cuales pueden ser de diversos índoles como el de previo y especial pronunciamiento; los cuales pueden ser de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas; estos incidentes paralizan la secuela normal del proceso laboral y efecto de evitar que se retarde la secuela procesal, la ley ha previsto que se resuelvan de plano oyendo a las partes y darle continuidad al proceso de manera inmediata. Otros incidentes son: el de acumulación; la declaración de inexistencia e impuntualidad de huelga; calificación de Huelga; declaración de patrón sustituto, ejecución de fianzas, liquidación, nulidad de actuaciones y de notificaciones, responsabilidad patronal, liquidación y cumplimiento de laudo; caducidad; tacha de testigos; entre otros.

2.7 La prueba en el Derecho Procesal del Trabajo

Probar las acciones o excepciones hechas por las partes, es fundamental en todo juicio que se lleve acabo ante cualquier tribunal, tal y como lo expresa el autor Miguel Bermúdez Cisneros, “pues no bastan las simples afirmaciones de las partes respecto de sus posiciones en la controversia, sino que se requiere que las prueben”.²² Siguiendo lo afirmado por el autor que se cita, en la reforma de 1980 del Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran establecidos los medios de prueba, que pueden ser admitidos dentro del proceso, siempre que no sean contrarios a la moral o al derecho. Por lo que

²² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 390.

cabe señalar que las pruebas de manera general, son los medios o elementos que aportan las partes con el objeto de que el Órgano Jurisdiccional y en el caso de la jurisdicción laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje, sea Federal o Local, llegue a la convicción de los hechos controvertidos que cada parte aduce, con la finalidad de que se dicte una resolución favorable de la parte que ofreció dicha prueba. En nuestro Derecho Procesal del Trabajo, son admisibles todos los medios de prueba, que no sean contrarios a la moral o al derecho, y que se refieran a los hechos que no hayan sido confesados por las partes, es decir, que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, conforme lo establecen los Artículos 776 y 777 de la ley laboral. Podemos identificar que existen medios de prueba directos e indirectos; los primeros son las que se relacionan con la litis y; los segundos, son las que se ofrecen con la finalidad de desvirtuar las pruebas ofrecidas por la contraparte. Nuestra Ley Federal del Trabajo distingue los siguientes medios probatorios: la confesional; la documental; la testimonial; la pericial; la Inspección; la presuncional e instrumental de actuaciones; fotografías; y todo aquel elemento que ayude a esclarecer la verdad de los hechos alegados por las partes.

- **La prueba confesional**, es una de las más comunes que se presenta casi en todos los juicios, como lo expresa el autor Rafael de Pina: “ confesión es una reconocimiento de la realidad de la existencia de un acto o hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el que la hace”,²³ este autor señala al igual que otros doctrinarios, que se conocen varias especies de confesión y al efecto expone que la confesión puede ser judicial que es la que se hace dentro del proceso jurisdiccional con las debidas formalidades legales; la extrajudicial, la formulada fuera de procedimiento o ante autoridad incompetente; la expresa, es la que se hace por medio de palabras claras y determinantes; la tácita, es la que se deduce por algún hecho que la presume; la simple, la que contiene una declaración lisa y llana y sin reservas del hecho o acto; la cualificada, que afirmando un hecho o acto introduce en los mismos modificaciones susceptibles de destruirlos o modificarlos; la divisible, que tiene elementos que pueden ser separados y; la indivisible, cuyos elementos son imposible de separar.

²³ DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, op cit., pág. 180.

- **La prueba documental**, entendemos por documentos, cualquier objeto o cosa que contenga información de un hecho, esto es como lo expone Miguel Bermúdez Cisneros: “los documentos son toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible por los sentidos de la vista y el tacto que sirva de prueba histórica, directa y representativa de un hecho cualquiera”;²⁴ consideramos que es acertada la definición que de documentos hace el autor citado, ya que en el quehacer humano, han sido diversas las formas de comunicarse a través de los tiempos, y cuando surgió la manera de comunicarse con signos, necesariamente, algunos de éstos debieron quedar plasmados en algo material, cuestión que dio origen a los documentos.

La Ley Federal del Trabajo, clasifica a los documentos en públicos y privados; los documentos públicos son aquellos que expiden los funcionarios investidos de fe pública, como son los notarios, corredores y servidores públicos que se encuentren en ejercicio de sus funciones; en esos términos, la ley estipula que los documentos que no reúnan estos requisitos serán necesariamente privados. La objeción de documentos, corresponde a las partes, en cuanto a su contenido y firma, como lo señala José Dávalos, “los documentos que sean ofrecidos por una de las partes, pueden ser objetados por la contraria en cuanto a la autenticidad de la firma o del contenido”.²⁵ Cuando una de las partes no esté de acuerdo con lo que se encuentra establecido en un documento, lo debe objetar y el que ofrece dicho documento podrá perfeccionarlo, con los medios permitidos por la Ley Federal del Trabajo, como son el reconocimiento de firmas o textos de dicho documento, o bien por medio de peritajes realizados por especialistas en la materia o ciencia de que se trate.

- **La prueba testimonial**, es todo conocimiento que tiene una persona de los hechos en que dieron origen al conflicto de trabajo y por ende en los que se funda la controversia, los testigos son ajenos a la controversia en cuanto a que puedan tener un interés directo,

²⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 108.

²⁵ DAVALOS José, TÓPICOS LABORALES, op. cit., pág.438.

pero que declaran ante la autoridad jurisdiccional sobre lo que percibieron a través de los sentidos respecto de los hechos que dan origen a la controversia laboral, y que deben narrarlos de viva voz, el modo de invalidar la testimonial, es por medio de la tacha de testigos.

- **La prueba pericial**, es la que los juristas determinan, que es un encargo judicial a

personas distintas a las partes y que son calificadas por sus conocimientos técnicos artísticos o científicos, y que previo estudio del elementos, rinden al juzgador la información o dictamen razonado para su convencimiento sobre los elementos que generan la duda, aclarando ésta. Normalmente las partes nombran a sus respectivos peritos, pero si llega a existir discrepancia, el Tribunal Laboral, nombrará a un tercero en discordia; sin pasar por alto que queda a consideración de la Junta, el valor que le otorgue a dicha pericial.

- **La prueba de inspección**, el autor Miguel Bermúdez Cisneros la explica así: “es consistente en el examen que el tribunal hace directamente del hecho que se requiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos...”.²⁶ Este autor critica la manera en que se lleva a cabo dicha prueba, señalando que en algunas Juntas, solamente el presidente o una persona designada por él, es quién realiza tal inspección;²⁷ consideramos acertado tal comentario, puesto que si la inspección la realiza una sola persona y que ésta a su vez sea designada por el presidente, entonces la autoridad no alcanza a observar los elementos que lleven a su convicción del hecho que se trata de probar, dando lugar a la parcialidad e inseguridad jurídica de la administración de justicia.

- **La prueba presuncional**, se obtiene a través del raciocinio basado en un hecho existente y probado, para deducir otro que a su vez no se conoce, así la define Rafael Tena Suck “es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un

²⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág. 117.

²⁷ Cfr. Ibidem. Pág. 118.

hecho probado, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido”.²⁸ Es decir, que la presunción legal, es el resultado del raciocinio jurisdiccional, es una de las máximas de los principios jurídicos que la Junta toma en consideración para la valoración en conciencia de las pruebas y por lo tanto existe un enlace entre la verdad que se conoce y la desconocida, también es acertado que no es necesario que sea una prueba aportada por las partes, puesto que es una forma en que la Autoridad Jurisdiccional deduce de manera lógica y razonada de los hechos conocidos y siempre será admisible prueba en contrario.

- **La prueba instrumental**, es la que se compone de todo el expediente derivado del proceso laboral; la doctrina la considera prueba documental pública con los efectos y consecuencias que una prueba de esta naturaleza contempla. Por último, no debemos pasar por alto que a veces la tecnología se adelanta más que el derecho y con apego a la ley misma, todos aquellos avances como son la fotografía, telefax, e incluso el internet, sin embargo para que éstas pruebas puedan surtir los efectos deseados, para que el juzgador les de valor probatorio pleno, es necesario perfeccionarlas, como es el caso de un fax o de una escrito obtenido de la computadora vía internet, la persona al enviar el documento debe de conservar el original, para que en el momento de que surja la duda de la originalidad de lo escrito en la copia se pueda comparar; por ello, es necesario que en el caso de la persona que lo recibe debe pedir la exhibición del original; la doctrina admite que la ley todavía no reglamenta esos medios de prueba, como lo expresa Rafael Tena Suck y coautor, “...sin embargo no se reglamentan sus términos de admisión y desahogo,”²⁹ pero que de manera general la ley los contempla como prueba.

La Ley Federal del Trabajo contempla el término de prueba en contrario, lo podemos apreciar en lo establecido en el Artículo 805 de la ley en comento, que estipula en relación a la exhibición de documentos por parte del patrón, “El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor

²⁸ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales, DERECHO PROCESAL , op. cit., pág 13.

²⁹ Ibidem. Pág 133.

expresarse en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario”; y en la fracción IV del Artículo 878 en la parte final del párrafo dispone, “...El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario”. Ahora bien, podemos entender por prueba en contrario, lo que considera Rafael de Pina: “es la ofrecida por una de las partes para desvirtuar la eficacia de la ofrecida por la parte adversaria para la demostración de cualquier hecho o acto firmado por ésta”;³⁰ es decir, que si una de las partes ofrece una prueba para acreditar los hechos en que funda su demanda, dicha prueba puede ser desvirtuada por otros elementos de prueba que debidamente fundados o motivados contemplan la veracidad sobre las pruebas que podían haber sido ineficaces al momento de presentarse la prueba en contrario y por lo tanto, los hechos también sufren las consecuencias adversas, por los efectos de dicha prueba en contrario.

Por su parte el procesalista Cipriano Gómez Lara, cuando se refiere a las presunciones legales expone “si estamos frente a la presunción que no admite prueba en contrario (jure et de jure), se tratará de una excepción absoluta a la necesidad de probar; por el contrario, si estamos frente a la presunción que si admite prueba en contrario (juris tantum) se tratará de la inversión de la carga de la prueba”³¹, de lo anterior podemos percatarnos que esta figura jurídica, en un momento dado viene a esclarecer la verdad sobre los hechos y desde luego, lo expuesto por la parte contraria, para acreditar los hechos en que funda sus pretensiones o excepciones, dicha figura jurídica contrarresta la eficacia de las pruebas de la parte contraria, que si no tiene otros elementos de prueba, los efectos pueden tener graves consecuencias en perjuicio de la parte que ofrece elementos de prueba que no se encuentren debidamente fundados, porque incluso puede revertirse la carga probatoria en contra del que cree tener la razón y el derecho.

En resumen, todo aquel elemento que sirva y beneficie a las partes la ley lo considera como un medio de prueba para que las mismas obtengan un resultado a su favor; ahora bien, corresponde a la autoridad jurisdiccional laboral, la observancia de su legal admisión

³⁰ DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, op cit., pág 424.

³¹ GOMEZ LARA, Cipriano, DERECHO PROCESAL CIVIL, op. cit., pág. 175.

y desahogo de dichas pruebas; así como a los sujetos interesados dentro del proceso, el acatar las normas legales a efecto de que el procedimiento probatorio se lleve a cabo en armonía y equidad a efecto de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, esté en posibilidades de dictar el laudo correspondiente.

2.8 La carga de la prueba y su reversión en el Derecho Procesal Laboral

Las partes que intervienen dentro cualquier proceso judicial, tienen los mismos derechos y cargas, entendiendo por carga procesal como lo manifiesta el maestro Cipriano Gómez Lara "...la carga procesal es una situación jurídica por la que una parte en el proceso tiene que realizar un acto para evitar que le sobrevenga un perjuicio o una desventaja procesal".³² Apegándonos a lo que expresa el autor que citamos, cuando el sujeto de derecho acude ante la autoridad jurisdiccional, lo hace con la certeza de que le asiste el derecho y la razón, pero no basta con exponerle al juzgador los hechos en que se funda la acción o la excepción, sino que es necesario aportar los medios probatorios necesarios para acreditar las pretensiones o excepciones, según sea el caso. Consideramos que en materia procesal laboral, la carga de la prueba viene a ser el imperativo del interés propio, puesto que al cumplir con esta obligación, la parte interesada tiene mayores posibilidades de que la resolución final le favorezca y la autoridad jurisdiccional laboral, es la responsable de imponer adecuadamente las cargas de la prueba, precisamente en el momento en que se fija la litis.

Nuestro Derecho Procesal Laboral, exime al trabajador de la carga de la prueba y por lo tanto impone la carga probatoria al patrón cuando existe controversia en casos como los que la propia ley contempla entre ellos: la fecha de ingreso del trabajador; antigüedad; faltas de asistencia; causas de rescisión de la relación de trabajo; terminación de la relación de trabajo; o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado; constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido; el contrato de

³² GOMEZ LARA, Cipriano, TEORÍA GENERAL DEL PROCESO, op. cit. pág 113.

trabajo si existe; duración de la jornada; pagos de días de descanso obligatorio; disfrute y pago de vacaciones; pago de primas tanto dominical, vacacional y antigüedad; monto del pago de salario; pago de reparto de utilidades; incorporación y aportación al INFONAVIT. De las estipulaciones establecidas por la ley y señalados anteriormente, no encontramos los casos en los que el trabajador tiene la obligación de probar su queja dentro del proceso, porque si bien es cierto, debe tener pruebas suficientes para acreditar sus pretensiones, y que la ley no lo establece expresamente, dejando ese peso sólo al patrón demandado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de tesis jurisprudenciales, aclara en que casos se revierte la carga de la prueba al trabajador, y entre los más comunes, encontramos los siguientes: -obligación de probar la relación de trabajo, cuando ésta es negada lisa y llanamente por el patrón; -cuando el patrón ofrece la reinstalación y; -cuando el actor demanda todas y cada una de las prestaciones extra legales. Corresponde a los tribunales laborales analizar si ese ofrecimiento de trabajo es de buena o mala fe, a fin de imponer la carga probatoria al actor trabajador, por lo que hace a la separación de su fuente de labores, derivada de un despido injustificado; pero este ofrecimiento no sólo debe ser estudiado en lo que respecta a la categoría, salario y jornada de trabajo, sino que también debe estudiarse en relación a los antecedentes de dicha relación laboral como es la conducta de las partes, las circunstancias en las que se lleva a cabo la relación laboral y en fin, con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional, que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo. Lo que llega a dar la posibilidad de que exista buena fe, porque de lo contrario, se puede apreciar que sólo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido, o bien hostigar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.

La doctrina ha señalado que en materia de pruebas, quien afirma está obligado a probar, pero este principio es aplicable en otras materias jurídicas, como lo es en el Derecho Procesal Civil; principio que se rompe, cuando se trata de Derecho Procesal Laboral, ya

que la ley señala claramente a quien corresponde la carga de la prueba. Como lo pone de manifiesto el maestro José Dávalos, "... quien afirma está obligado a probar. Esto es válido si una controversia se da entre iguales; pero si ese conflicto se presenta entre desiguales, la carga de la prueba debe recaer en el más fuerte en el proceso y no en la parte débil".³³ Considerando que por tratarse de un Derecho Social, se trata de proteger al trabajador como parte débil, ya que al tratarse de cualquier otra materia, la igualdad procesal debe subsistir sin clasificaciones ni consideraciones entre fuertes y débiles. Los doctrinarios laboristas consideran que los principios rectores de la reversión de la carga de la prueba no deben contemplarse en el proceso laboral, porque la oportunidad que la jurisprudencia le proporciona al patrón de librarse de la carga de la prueba mediante el ofrecimiento de reinstalar al trabajador, constituye un retroceso laboral, por la indefensión en que deja a éste, ya que le resultaría muy difícil probar el despido y porque atenta contra los derechos y principios sociales establecidos en el Artículo 123 de la Constitución.

Consideramos que los lineamientos generales de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, encierran todas las actividades que deben desarrollarse conforme a lo establecido por la ley, esto es, para que sea eficaz en la práctica depende de la observancia de las normas jurídicas laborales, quedando bajo la responsabilidad de la autoridad el buen manejo de los dispositivos legales en cada uno de los actos y diligencias, para así alcanzar la justicia social, la cual tiene establecidas sus bases en el Artículo 123 de la Constitución, a efecto de que otorguen la razón a quien demuestre tenerla, esto es, sin descuidar la protección legal que nuestra ley establece para beneficio de la clase trabajadora. Pero en aquellos casos en que la parte trabajadora pretenda ir más allá de lo que la ley le proporciona, también es facultad de la autoridad laboral, el negarle la razón y otorgarla a quien demuestre tenerla, y por ello cada parte tiene la obligación de aportar los medios probatorias para demostrar los hechos en que funda sus pretensiones; en principio esa carga la tiene el patrón demandado, pero puede revertirse dicha carga al trabajador; la doctrina no esta totalmente de acuerdo, en especial para la justicia laboral, al atentar contra los principios sociales ordenados por la norma constitucional.

³³ DÁVALOS, José, TÓPICOS LABORALES, op. cit. Pág.419.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DE LA CARGA DE LA PRUEBA Y SU REVERSIÓN EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

La carga de la prueba y su reversión la podemos encontrar en el ámbito del Derecho Procesal Laboral, aunado a ello, se encuentra el procedimiento probatorio en general, que se observa en la Teoría General del Proceso y en los diversos ordenamientos normativos procesales; cabe señalar, que el marco jurídico que tiene relación con nuestra materia o que llega a contemplar casos semejantes que pueden ser de utilidad para resolver las controversias suscitadas en materia del trabajo, se conforma principalmente por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la cual derivan los diversos ordenamientos jurídicos que regulan tanto a los órganos del Estado, así como la creación de normas dirigidas a la conducta de los gobernados; y de manera particular, a los derechos que surgen de las relaciones habidas entre el capital y el trabajo; éste último tiene su matiz en los derechos sociales, cuyo fin es proteger y reivindicar a la clase trabajadora, por lo que el derecho social laboral, se integra por el derecho sustantivo y el procesal. Lo anterior, se aprecia en diversas disposiciones de la Constitución, principalmente en los preceptos 5, 14, 16, 73, y el 123 de la máxima norma; la cual regula al mismo tiempo las relaciones obrero patronales, con miras a proteger a la persona humana y que de manera directa o indirecta encontramos las cargas y obligaciones de las partes procesales, como es el hecho de probar los argumentos en que fundan sus pretensiones o excepciones y la situación jurídica de la reversión de la carga probatoria, establecida principalmente en el Derecho Procesal del Trabajo, así como el derecho de audiencia en juicio y que se consagra a favor de todo gobernado.

Por otra parte, aludimos a la Ley Federal del Trabajo, misma que reglamenta las disposiciones que se encuentran establecidas en el Artículo 123 Constitucional, apartado "A", porque en ella se encuentran reguladas las relaciones habidas entre el capital y el trabajo, para los tratadistas viene a ser el derecho sustantivo, y en el caso del surgimiento de una diferencia de intereses derivados de esas relaciones laborales, la Ley Federal del

Trabajo contiene el apartado correspondiente al derecho procesal laboral, en el cual encontramos diversos procedimientos que norman nuestra materia, como son: los procedimientos especiales y de huelga; el procedimiento ordinario; y los procedimientos paraprocesales o voluntarios, que son trámites que pueden dar pauta al inicio de un proceso laboral, porque los efectos generan una prueba plena, por ser derecho público; como es bien sabido, la parte medular del proceso es en principio el apartado correspondiente a las pruebas, de donde surge la carga de la prueba y la posible reversión de la obligación de probar a una de las partes; por otra parte, aludimos a los Tratados Internacionales, así como su fuerza obligatoria que tiene para que la autoridad jurisdiccional los acate en sus resoluciones; por lo que no descartamos que sean aplicables estos convenios siempre que beneficien a la justicia social y al apartado probatorio dentro del proceso del trabajo.

También abordamos lo referente a la legislación civil derivada del Código Federal de Procedimientos Civiles y del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, porque los mismos contemplan principios de carácter jurídico procesal que tienen relación con nuestro proceso laboral, en el ámbito probatorio y principios que versan con la carga de la prueba; consideramos importante invocar diversas legislaciones que guardan relación con el proceso laboral, como son: La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque reglamenta los derechos sociales consagrados en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, el cual regula a los trabajadores que prestan sus servicios subordinados a beneficio de la Administración Pública; y ésta a su vez, llega a ser aplicable en algunos casos específicos a los trabajadores de los gobiernos estatales.

Por otra parte la Ley de Amparo, también forma parte de nuestro marco jurídico, porque la misma contiene principios que pueden ser de utilidad para la mejor administración de justicia al ámbito social laboral y para el tema en específico, de la carga de la prueba y su reversión; así mismo, el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que es un ordenamiento que contiene las reglas en que se apoya la autoridad laboral, para resolver los conflictos laborales ya que en el proceso se ventilan los derechos y las cargas de cada una de las partes, entre otras legislaciones. De esta forma,

exponemos los diversos ordenamientos conforme a lo dispuesto por el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, como medio interpretativo y aplicativo a la normatividad laboral. Consideramos conveniente tomar como base los criterios seguidos por el jurista Hans Kelsen, quién ha llegado a concluir que las leyes siguen un orden jerárquico, y en primer lugar se encuentra la Constitución, porque la misma es productora de normas jurídicas generales, es decir que se considera como norma superior, mientras que las normas producidas son consideradas normas inferiores;¹ sistema que se encuentra contemplado en el Artículo 133 de la Constitución, que como máximo mandamiento federal y estatal, regula al Estado y sus diversos órganos. Por ello al crearse los diversos ordenamientos legales, es con el fin de alcanzar el equilibrio y la armonía en las relaciones humanas en sociedad y con ello aplicarse el orden que la misma Constitución establece; por último, es de mencionarse que la Constitución está en primer lugar como jerarquía normativa, (si pasar por alto que existe tesis jurisprudencial, que contempla a los tratados Internacionales pro encima de las Leyes Federales), seguido de ésta se encuentran las Leyes Federales y los Tratados Internacionales celebrados por el Presidente de la República y aprobados por el Senado, por lo que la autoridad jurisdiccional deben someterse a dicha jerarquía.

3.1 Fundamento Constitucional

La Constitución, es el estrato superior normativo tanto Federal como Estatal y regula la producción de normas, en tanto que en un sentido material es el máximo orden jurídico del Estado; el autor Hans Kelsen, considera cuando se refiere a la Constitución que: "...con esa palabra se designa la norma o normas positivas que regulan la producción de normas jurídicas generales...";² y como acertadamente señala el citado autor, que genéricamente las normas existentes en los diversos códigos encuentran su origen en la Carta Magna; exponiendo las formas en que ésta ha sido creada, que puede ser por la vía de la costumbre, misma que puede ser escrita o no, y con respecto a la escrita, expone

¹ Cfr. KELSEN Hans, TEORIA PURA DEL DERECHO, primera edición en español 1979, primera edición en edit. Porrúa 1991, México. Pág. 232.

² Idem.

que la misma es producida por un acto realizado por varios individuos de manera legislativa y la cual queda plasmada en un cuerpo debidamente legislado;³ por lo que se refiere a la forma, corresponde no sólo a las disposiciones que regulan la legislación, sino que también contiene normas referentes a otros aspectos políticos importantes; es decir, que la Constitución se compone por disposiciones que no es tan fácil modificarla como una simple ley, sino que se requiere de un procedimiento especial;⁴ en el caso de nuestro derecho, es referente al proceso de iniciativa de reforma a un precepto constitucional, esto es de acuerdo a los Artículos 71 y 72 de la Constitución Mexicana.

El jurista Hans Kelsen afirma que: "...cuando la norma constitucional sólo pudiera ser modificada o suprimida bajo condiciones más difíciles, como la de contar con una mayoría calificada, un quórum más elevado, etcétera;...";⁵ en cuanto a la forma material, la Carta Magna constituye el fundamento jurídico positivo de todo orden jurídico federal y estatal; es el máximo ordenamiento que consagra los derechos constitucionales como son las garantías individuales: la libertad de trabajo, la libertad civil, la libertad de expresión, la libertad de asociación, la libertad de tránsito, el derecho de audiencia, entre otras; así mismo, también establece la división y organización jurídica de los poderes del Estado Mexicano. A continuación, se verán los preceptos constitucionales que son de vital importancia y que se relacionan a nuestro Derecho Procesal Laboral.

- **El Artículo 5 de la Constitución**, este precepto es referente al derecho de libertad de trabajo, es importante conocer su contenido, para efecto de entender cuáles son los derechos de los trabajadores y como quedan éstos plasmados en nuestra ley laboral; dicho artículo establece que todo individuo goza el derecho de ejercer un oficio, profesión o trabajo, así como el recibir una justa retribución por ello; el primer párrafo del precepto en comento, expresa: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos..."

³ Cfr. Idem.

⁴ Cfr. Ibidem. Pág. 233.

⁵ Ibidem. Pág. 234.

De lo anterior, se comprende que todo individuo tiene derecho a realizar la actividad o actividades, de acuerdo a su capacidad y beneficio propio, con las limitantes de que dichas actividades no sean contrarias a la ley, a la moral o perjudique derechos de tercero; el derecho que consagra el precepto en comento, solamente limita que puede privarse el producto de trabajo por resolución judicial; el segundo párrafo del Artículo mencionado, señala que la ley debe determinar los requisitos que se deben cumplir para el ejercicio de cada profesión y las condiciones de trabajo, esto es, refiriéndose a la Ley Federal del Trabajo y las demás aplicables en cada Entidad Federativa, protegiendo en primer término la no explotación de la persona que preste sus servicios a cambio de una retribución; y más adelante, en el quinto párrafo expresa: “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de persona por cualquier causa”.

Por lo que consideramos, que este precepto, es protector de la clase trabajadora, al disponer que no puede, ni debe ser restringida la libertad del trabajador, y que el Estado tiene la obligación de velar porque no se violen los derechos de la parte prestadora de su mano de obra, esto es que dentro de ningún contrato debe estipularse ninguna cláusula en la que un trabajador manifieste su voluntad en perjuicio del mismo, pues ello no surtirá efectos legales; y si llegará a darse tal manifestación de voluntad por parte del trabajador en este sentido, dicho contrato no es legalmente válido, lo que trae aparejada una nulidad definitiva y a beneficio de la parte laborante. En el precepto constitucional invocado, se puede apreciar la protección que establece a beneficio de los trabajadores, al hacer referencia a la jornada de labores, establece que en un contrato laboral, nunca puede estar por encima de lo que establece la ley y no puede exceder de un año en restricción de los derechos del obrero; en todo caso, se protegen los intereses laborales y humanos de dicha clase trabajadora, prevaleciendo los principios del Derecho Social y reivindicatorio de dicha clase obrera. Podemos precisar que de la relación laboral existente entre el trabajador y el empleador, no siempre se lleva de manera equitativa y pacífica entre las partes contratantes, aunque la Constitución y la ley laboral procuren en

sus preceptos dicha protección, aún así surgen inconformidades identificadas como conflictos de trabajo que surgen; por lo que se puede aseverar que si dichas inconformidades se originan con base a esa relación subordinada, también es el hecho de que por lógica jurídica, las partes crean sus elementos para prevenir o bien, para probar sus derechos ante la autoridad jurisdiccional y de alguna forma tomar medidas precautorias para soportar la carga de la prueba, esto es para el patrón, de conservar los documentos relacionados con su empresa o fuente de labores, conforme a las leyes aplicables; pero en el caso del trabajador, debe de conservar elementos para probar su acción, cuando ocurran circunstancias que así le obliguen, como es el caso de que el patrón niegue la relación de trabajo o el despido injustificado, con base al ofrecimiento del mismo.

- **Los Artículos 14 y 16 de la Constitución**, establecen los principios medulares de todo proceso jurisdiccional, son las garantías individuales y sociales de audiencia y seguridad jurídica, que en todo procedimiento deben ser observados de manera pública, tanto por las autoridades como por las partes y demás personas que intervengan. Esto es que, dentro de las cuestiones formales se encuentra reglamentado que nadie puede ser privado de sus posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, conforme a las disposiciones legales antes mencionadas, así lo establece el segundo párrafo del Artículo 14 Constitucional; estas formalidades son aplicables a la materia del procedimiento laboral; así entendemos que al requerirle a una persona que cumpla con determinadas prestaciones, se le tienen que reclamar por una vía judicial, ya que dicha persona tiene el derecho de ser primero oída y vencida en juicio, salvo convenio en contrario. Por lo tanto, al relacionar esta garantía de audiencia en el tema objeto de esta tesis, que es la reversión de la carga de la prueba en el Derecho Procesal Laboral, consideramos que es de gran trascendencia esta figura jurídica, ya que la reversión de la carga de la prueba, tiene su razón de existir por la jurisprudencia que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación al darle interpretación a la Ley Federal del Trabajo; misma que tiene una fuerza obligatoria de ser observada por las autoridades jurisdiccionales y administrativas; en cuanto a su aplicación, como una formalidad esencial del procedimiento, establecido como el derecho de audiencia; de lo contrario

todo juicio carecería de validez y eficacia jurídica. También puede presentarse el ejercicio de la garantía de audiencia en comento, cuando en procedimiento probatorio, hubiese omisión sobre la causa de admisión, o falta de desahogo de una prueba ofrecida en forma, por alguna de las partes, con lo que se viola dicha garantía en perjuicio de la interesada.

En nuestro Derecho Procesal Laboral, el derecho de audiencia viene a ser punto de primordial importancia, para la eficacia y seguridad jurídica en la impartición de justicia. Tan fundamental es el mandato de dicha garantía, que en el primer párrafo del Artículo 16 constitucional, se establece la garantía de seguridad jurídica, puesto que todo acto jurídico realizado por la autoridad debe estar debidamente fundado y motivado para actuar frente al gobernado, ya que establece: “Nadie puede ser molestado, en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento”. Al no cumplirse tales requisitos, se estaría violando la garantía de seguridad y congruencia jurídica, lo que traería aparejada nulidad y dejaría sin efectos jurídicos el acto realizado por la autoridad; tan es así, que nuestro Derecho Procesal del Trabajo se apega a las formalidades de los preceptos constitucionales en comento; esto ocasiona que nuestras autoridades laborales se sometan a la observancia de la ley, y por parte de los gobernados existe la confianza de legalidad jurídica con el tribunal al momento de aplicar la ley e impartir justicia.

- **El Artículo 73 Fracción X de la Constitución**, dispone: “ El Congreso tiene facultad: ... Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;” es decir, que las normas de trabajo encuentran su matiz en lo establecido por el precepto antes indicado, puesto que el Congreso de la Unión con las facultades que le han sido otorgadas, a creado la Ley Federal del Trabajo, así como las normas que en materia de procedimiento son aplicables a los conflictos derivados de las relaciones laborales. Necesariamente de dichas facultades legislativas, han derivado la creación de las normas

laborales y procesales, surgiendo así la Ley Federal del Trabajo, insertando y en ella el proceso laboral; y dentro de éste se encuentra la reversión de la carga de la prueba, tema que es objeto de estudio de esta tesis.

- **El Artículo 116**, Fracción Sexta de la Constitución, establece lo siguiente: “Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las legislaturas de los Estados, con base a lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias”; este precepto constitucional precisa que las relaciones laborales en las Entidades Federativas, deben cumplir con las disposiciones establecidas en el Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo. por lo que Podemos considerar que son diversas las disposiciones contenidas en la Constitución Federal, mismas que son a favor de la protección del obrero, de ahí la mención y connotación de Derecho del Trabajo como parte de los Derechos sociales por ser protector y reivindicatorio de una de las clases sociales más débiles; por eso mismo, dichas disposiciones son de observancia para las autoridades de las Entidades Federativas.

- **El Artículo 123 de la Constitución**, consagra los derechos sociales, los cuales son protectores y reivindicatorios de la clase trabajadora, como lo es, el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal Laboral; el maestro Trueba Urbina expone que: “En el año de 1917 nace constitucionalmente no sólo el derecho material sino el Derecho Procesal del Trabajo;...”;⁶el citado autor, menciona que nuestra Carta Magna fue históricamente el primer documento que consagró estos derechos. Es de observarse, que el citado artículo se encuentra dividido en dos apartados, el primero es el “A”, que refiere a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, de una manera general todo contrato de trabajo; el segundo; regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; en cuanto al surgimiento de controversias que hay entre el capital y el trabajo, es decir, en una relación laboral, puede haber discrepancia, por lo que estarán sujetos los trabajadores y patronos a la decisión

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., pág 60.

de una autoridad laboral; todo ello, conforme a lo dispuesto por la fracción XX del precepto en comento; esta fracción expresa que al haber diferencias o conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, se someterán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, conformada por funcionarios representantes de los obreros y de los patronos en igual número y uno del gobierno. Cuando no se encuentre solución por otra vía, éste se debe dirimir ante la autoridad jurisdiccional laboral. Por lo que constitucionalmente está previsto el Derecho del Trabajo, así como la forma y ante que autoridad se resolverán las diferencias o conflictos de trabajo que se susciten entre patronos y trabajadores; que en obvio, para dirimir será por medio de un proceso en el que se observarán las formalidades legales y el procedimiento probatorio con todos los implementos inherentes al mismo, como lo es la carga de la prueba que a cada parte corresponde, o el efecto de dejar ese peso a una sola de ellas, para salvaguardar la armonía jurídica de la sociedad en general.

Es innegable que el Artículo 123 de la Constitución de 1917 consagra una serie de derechos sociales que tutelan en abstracto, los intereses de la clase laborante: como lo contemplan las fracciones XXI y XXII, respectivamente que disponen que cuando el patrón se niegue a someterse al arbitraje o aceptar la resolución pronunciada por la Junta, se da por terminado el contrato de trabajo y queda obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del juicio. Y si la negativa es del trabajador, se dará por terminado el contrato de trabajo. Así mismo, contempla que: “El patrón 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, será obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, igualmente tendrá esta obligación, cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad al patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”. Así mismo, se encuentran inmersos los derechos sociales, como es el derecho a la vida, a la seguridad social, y el derecho al trabajo, y para el caso de los conflictos de intereses derivados de las

relaciones laborales, se establece la creación de una Junta de Conciliación y Arbitraje, tal y como se encuentra establecido en la Fracción XX del apartado "A" del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, al ordenar la forma en que serán dirimidas las diferencias entre el capital y el trabajo, con lo que se da pauta a la creación y generación de normas procesales laborales. Es decir, se estatuye la competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver en juicio arbitral y mediante la resolución definitiva con carácter de ejecutoria ipso iure, los conflictos sobre cumplimiento, rescisión y nulidad del contrato de trabajo, cuando contenga condiciones de las prohibidas por la Fracción XXVII del precepto constitucional en mención. Además, las Juntas de Conciliación y Arbitraje fungen como tribunales que pueden juzgar y ampliar su criterio con base a la ley, para calificar procesalmente la licitud de huelgas, esto se deriva de las fracciones XVIII y XIX; y de la fracción XXVII, Inciso B, en el que se desprende la facultad jurisdiccional de las Juntas para fijar el salario remunerador.

En nuestra opinión, el Artículo 123 Constitucional, creó por primera vez en México, al Derecho del Trabajo, como tutelar de la clase trabajadora; con normas que regulan las relaciones laborales; dentro de las cuales podemos apreciar la protección a los menores de edad, a las mujeres, y al trabajador; garantizándoles una jornada laboral, un salario, y sobre todo la estabilidad en el empleo; esto es, con la creación de instituciones como el sindicato, las huelgas y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con un enfoque proteccionista de los más débiles, inspirado en la necesidad de defenderlos de la explotación del trabajo humano.

El procedimiento laboral como cualquier otro, deriva de nuestra Carta Magna, porque en ella se encuentran plasmadas las garantías individuales y sociales, incluyendo las formalidades del procedimiento; por lo que deben ser respetadas por toda autoridad; La Constitución Mexicana fue creada a beneficio de los gobernados y de la sociedad en general; y de manera particular, en materia laboral, se consagra la protección hacia las clases más desprotegidas, tal y como se observó en los preceptos constitucionales antes mencionados; además, los gobernados tienen la potestad de acudir ante los tribunales a reclamar sus derechos, con la seguridad de que alcanzarán una resolución apegada a

justicia social; y cuando se trata del procedimiento laboral, por mandato constitucional, es obligación de la autoridad, observar la ley; buscando siempre la forma de que la parte trabajadora no salga perjudicada y más cuando se trata de las actuaciones dentro de un proceso como es la reversión de la carga de la prueba, que es objeto de estudio de esta tesis; en el sentido de que el trabajador, al ser la parte interesada en obtener sus prestaciones que por ley le corresponden; no cuenta con los medios necesarios para acreditar los hechos en que funda su acción, por lo que en la fase probatoria, es difícil que convenza a la autoridad jurisdiccional, sobre la veracidad de su queja; por ello mismo, este trabajo tiene la finalidad de estudiar los alcances y efectos jurídicos de la reversión de la carga de la prueba en el proceso laboral.

3.2 La Ley Federal del Trabajo

La antigua fórmula procesal civilista de la carga de la prueba, basada en el principio de que el actor debe probar sus acciones y el demandado sus excepciones, no es aplicable en el Derecho Procesal Laboral, por lo menos así lo consideran los juristas; y para el caso de la reversión de la carga de la prueba al trabajador, encuentra su fundamento en la Ley Federal del Trabajo, como una distinción propia que caracteriza a esta materia, cuando en primer término esa obligación se le impone al patrón, por ello coincidimos con la teoría de que en el caso del proceso laboral, es muy diferente a cualquier otro proceso; y más cuando se trata de la obligación que impera a la carga de probar; en otros procesos diferentes a la laboral, se basan en la Teoría General de Proceso, bajo el principio de que quién afirma, tiene la obligación de probar; en tanto que nuestra materia laboral, tiene sus matices en los principios sociales de proteger al más débil, conforme al mandato establecido por el Artículo 123 Constitucional; y la ley reglamentaria del precepto en cita; a pesar de que se observa oscuridad en algunos de sus apartados; del análisis de dicha ley, nos percatamos que se encuentran en primer lugar las normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, las cuales son interpretadas por los juristas como el derecho sustantivo laboral, que busca la protección y el beneficio de los

trabajadores; y que en los diversos parámetros establecidos, de manera general, son fundamentales para el equilibrio de la producción de riqueza.

El legislador inspirado en los principios sociales derivados del artículo 123 constitucional, otorgó a las autoridades jurisdiccionales laborales, facultades para conocer y resolver las controversias suscitadas entre los trabajadores y los patrones, sean individuales o colectivos, jurídicos o económicos; otorgando a dichas autoridades, la facultad de eximir de la carga de la prueba al trabajador y requerir a la parte patronal la presentación de los documentos que obren en su poder y deben guardar dentro de la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 784 de la ley en comento, aseveración realizada no sin antes indicar que dentro del cuerpo normativo laboral existe el apartado probatorio, con los requisitos formales y legales inherentes a la prueba, para el efecto de que la misma sea el medio por el cual, tanto la autoridad como los sujetos que se ven involucrados dentro de un proceso, cuenten con todas las garantías procesales y de audiencia, para que el juzgador laboral pueda llegar a la verdad de los hechos, y así poder dictar un laudo apegado a los principios sociales, al momento de resolver el conflicto que le ha sido planteado en particular, dentro de los lineamientos de la justicia social que han sido dispuestos por la máxima norma.

En el Capítulo XVI del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, encontramos establecidas las reglas que deben observarse en el desarrollo de los procedimientos ante la Junta de Conciliación Federal o Local, propiamente dispuesto por el Artículo 865; y que deberán ser acatadas conforme a lo que establecen las Fracciones I y II del Artículo 600 de la ley laboral: “La Junta Federal de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes... I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje”; de donde se desprende que primordialmente la función de la Junta de Conciliación, es precisamente el avenimiento de las partes; sin embargo, el precepto impone una paridad procesal al disponer en su fracción segunda, que es obligación de la Junta recibir las pruebas que las partes les rindan relacionadas con las acciones o excepciones que se pretenden deducir, pero al indicar que es una u otra parte

la que debe ofrecer pruebas, deja a salvo el principio rector de la carga de la prueba al patrón; así mismo, en el Artículo 867 de la ley laboral, se determina que es función de dicha Junta, conocer de los conflictos cuyo cobro no exceda de tres meses de salario.

Puede observarse que lo concerniente a la carga de la prueba y su posible reversión, es dable en cualquier procedimiento, pero para el caso del presente trabajo, nos avocamos al procedimiento ordinario, el cual encuentra sus matices en lo establecido en el Capítulo XVII del Título Catorce de nuestra Ley Federal del Trabajo, mismo que contiene las normas que rigen la tramitación y resolución de los conflictos laborales de naturaleza jurídica, así lo establece el Artículo 870, cuyo texto dice que: “las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no contengan una tramitación especial en esta ley”; este procedimiento como en cualquier otro juicio, se iniciará con la presentación de la demanda por escrito y ante la oficialía de partes de la Junta, (unidad receptora), en el cual el actor mencionará los hechos que han dado origen al conflicto y puede acompañarse de las pruebas que considere pertinentes, esto es, de acuerdo con los Artículos 871 y 872 de la Ley Federal del Trabajo; cabe mencionar, que normalmente no se acompañan las pruebas, ya que en la mayoría de los casos dichas pruebas se exhiben en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas correspondiente a la audiencia tridimensional, la causa de que se exhiban hasta dicha etapa, es para no darle aviso a la contraparte de los elementos con que cuenta el actor y con ello se origine una desventaja que pueda perjudicarlo, puesto que el demandado contaría con la ventaja de tener conocimiento de los elementos de prueba con que cuenta el actor para sustentar su acción y buscaría los medios para no dejar que prospere la pretensión del trabajador, y así, revertirle la carga de la prueba.

Señala la ley, que una vez presentada la demanda y turnada al pleno de la Junta Especial, ésta cuenta con un término de veinticuatro horas contadas a partir desde el momento en que la reciba para dictar un acuerdo en que se señala día y hora para la audiencia de conciliación tridimensional, la cual debe efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se

ordena que se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado, copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas y si es que no concurre a la audiencia de ley. Un aspecto notablemente protector de la clase trabajadora, el cual es criticado por los juristas, es el hecho de que la autoridad debe de suplir la deficiencia de la queja, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, y si la Junta notare alguna irregularidad en la demanda, al momento de admitirla, le señalará los defectos de la misma para que los corrija conforme lo ordena el Artículo 873 de la ley. Nuestro sistema normativo no pasa por alto que puedan existir fallas o errores procesales, por ello cuenta con formalidades legales, dentro de la infinidad de actos formales encontramos el de las notificaciones, que en caso de que no sean llevadas de forma legal o bien, falte por notificar a una de las partes, la Junta dictará nuevo acuerdo del cual quedan notificados los que concurrieron y a los demás demandados se les notificará por boletín o por estrados; y los que no fueron notificados del primer acuerdo se le notificará personalmente, todo ello conforme a la disposición contemplada en el Artículo 874 de la ley; es decir, que si la notificación o emplazamiento a juicio de uno de los demandados, debe ser de manera personal, si no se cumple con tal requisito y se siguiera el procedimiento, nos veríamos involucrados en el ámbito de las nulidades del procedimiento.

El momento en que se puede dar la reversión de la carga de la prueba al trabajador, es en la etapa segunda de la audiencia tridimensional, la cual ha sido establecida por nuestra ley laboral y conforme a la interpretación que los juristas hacen, se compone de tres etapas como son: la de conciliación; demanda y excepciones y; ofrecimiento y admisión de pruebas; dicha audiencia inicia con la comparecencia de las partes que concurran a la misma, desde el acuerdo dictado al momento de la admisión de la demanda, se señalan los apercibimientos decretados al demandado, para el caso de que no concorra a dicha audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, es decir, como en materia común se conoce incurrirá en contumacia o rebeldía, según lo establece el Artículo 875 de la ley en comento; en caso de que no comparezca el demandado en la etapa correspondiente,

perderá el derecho de hacerlo, esto es, con todas las consecuencias que trae aparejada dicha incomparecencia, que seguramente le serán perjudiciales con el resultado desfavorable de un laudo condenatorio. En tanto el Artículo 879 de la ley, dispone que para el caso de que sea la parte trabajadora actora la que no concurra, se tendrá por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, lo que aparentemente no es muy perjudicial para el actor trabajador, consideramos que si puede ser perjudicarle, para el caso de que al no presentarse a la audiencia indicada y se le reinvirtiera la carga probatoria, se quedaría sin elementos para probar los hechos o la existencia de la relación laboral y el laudo le puede ser desfavorable.

Una de las características sobresalientes de esta audiencia es la primera etapa, porque la ley establece en el Artículo 878 fracción I de la ley laboral, que las partes acudirán sin abogados, interviniendo la Junta para la celebración de pláticas conciliatorias, y las exhorta a que lleguen a un arreglo conciliatorio; sin embargo, en la práctica, normalmente quiénes llegan a dicho arreglo son los abogados patronos que representan a las partes y no éstas, pero bien, si los sujetos litigiosos no llegan a un avenimiento, se pasará a la siguiente etapa, que es la de demanda y excepciones, en donde es obligación de la Junta volver a exhortar a las partes a efecto de que desistan de sus diferencias y de no ser posible un arreglo amigable se siga con el proceso. Para el caso de las partes que llegasen a conciliarse, se dará por terminado el conflicto y el convenio que realicen será aprobado por la Junta y producirá los efectos jurídicos de un laudo ejecutoriado; pero en dado caso de que las partes expongan que se encuentran en pláticas conciliatorias, pedirán a la Junta que suspenda la audiencia, lo que se hará por una sola vez y la reanudará dentro de los ocho días siguientes; por otro lado, si las partes no llegan a ningún arreglo, se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones, de acuerdo al Artículo 876 de la ley laboral.

El momento en que puede suscitarse la reversión probatoria, es precisamente una vez que se declara cerrada la instrucción, es decir una vez que el actor ha ratificado su demanda y el demandado realiza su contestación de demanda, en la que expone sus defensas y excepciones, hayan replicado y contrarreplicado, así como contestado la

reconvención si la hubiere, al grado de que la controversia quede reducida a un punto de derecho y la Junta acuerde lo concerniente al cierre de instrucción. Si en las excepciones y defensas, se aprecia una negación lisa y llana de la relación de trabajo o bien el ofrecimiento de trabajo o la reinstalación del trabajador, en los mismos términos en que se venía desarrollando, siendo éstos los casos más comunes de que la figura jurídica de la reversión probatoria pueda darse, para la Junta ya existe la posibilidad de imponer la carga de la prueba a la parte trabajadora a efecto de probar los hechos en que apoya su demanda, y es responsabilidad de dicha autoridad, la tal imposición según se deduzca del actuar de las partes. El orden establecido para que las partes ofrezcan sus pruebas, se encuentra en el Artículo 880 de la ley laboral, que en primer término corresponde al actor, el cual ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, luego inmediatamente al demandado, el cual ofrecerá sus pruebas; así mismo, podrá objetar las ofrecidas por la parte actora y a su vez el demandante podrá objetar las del demandado; las partes no podrán ofrecer nuevas pruebas, solamente que siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y antes de que se cierre la etapa correspondiente; en caso de que el actor necesite ofrecer otras pruebas en relación con los hechos que desconozca, y que sean derivados de la contestación de demanda. La ley establece que para el ofrecimiento de pruebas, al terminar dicha etapa, solamente serán admisibles las pruebas supervenientes o las que se refieran a las tachas, conforme a lo prescrito por el Artículo 881 de la norma laboral.

La carga de la prueba y su reversión es dable encontrarla en el apartado correspondiente a las pruebas, el cual se aprecia en el Capítulo XII, del Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo, que en primer término establece, cuales son los medios de prueba que son admitidos en el proceso, y de conformidad con el Artículo 776 de la normatividad laboral, son: la confesional; documental; testimonial; pericial; inspección; presuncional; instrumental de actuaciones; fotografías; y en general, todos aquellos medios de prueba aportados por los descubrimientos de la ciencia. Dichos medios de prueba pueden ser ofrecidos por las partes siempre y cuando se refieran a los hechos controvertidos, siempre y cuando no hayan sido confesados por las partes, es decir, que sólo serán sometidos a prueba los hechos en los cuales la autoridad, no tenga convicción de ellos, y para tal

efecto, las partes tendrán que cargar con el peso de aportar los medios para probar los hechos en que fundan su acción o excepción, de manera potestativa y a favor propio. Es el hecho de que las pruebas deben ofrecerse en la misma audiencia, que se señala en el Artículo 873 de la legislación laboral, que es referente a la etapa de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; con la salvedad de que sean pruebas supervenientes o que se refieran a la tacha de testigos, conforme lo dispone el Artículo 778 de la normatividad laboral; la Junta va desechando aquellas pruebas que sean inútiles e intrascendentes y que no tengan relación con la controversia, pero siempre expresará el motivo del desechamiento, de conformidad con el Artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo; así mismo, las pruebas deberán acompañarse con los elementos necesarios para su desahogo.

La reversión de la carga de la prueba, deriva propiamente de lo que establece el precepto 784 de la ley laboral, ya que los anteriores Artículos como son el 781, 782 y 783 de la misma ley, establecen una paridad procesal a las partes, porque el primero de éstos, dispone que las partes pueden interrogar a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas y de manera mutua hacerse las preguntas que consideren necesarias sobre los hechos controvertidos y examinar los documentos y objetos que sean exhibidos; en tanto que el Artículo 782 de la ley en comento, otorga facultades a la Junta para que con citación de las partes, examinen documentos, lugares y su reconocimiento por peritos y que se practiquen las diligencias necesarias para el esclarecimiento de la verdad; el tercer precepto señalado, establece que toda persona o autoridad, aún siendo ajena al juicio, pero que tenga conocimiento de los hechos o documentos, tiene la obligación de aportarlos cuando sea requerida por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de estos preceptos invocados, se desprende que las facultades otorgadas a la autoridad son con la finalidad de llegar al conocimiento de la verdad, para que una vez que la autoridad jurisdiccional laboral este convencida pueda decidir a quien le corresponde el derecho y la razón dentro del proceso y poder dictar un laudo apegado a justicia social.

La reversión probatoria, es palpable cuando en el precepto 784 de la ley laboral, se observan los casos en que la Junta debe eximir de la carga de la prueba al trabajador,

cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al esclarecimiento de los hechos, puesto que la carga de la prueba en principio, la tiene el patrón demandado cuando existe controversia sobre: la fecha de ingreso del trabajador; antigüedad; causa de rescisión; terminación de la relación o contrato de trabajo cuando es para obra o tiempo determinado; entre otras de las catorce fracciones del precepto invocado. El motivo por el cual el patrón tiene la carga de la prueba, consideramos que no es porque la ley sea injusta con él; sino porque lo que se persigue es buscar una igualdad entre ambas partes, y al efecto, la ley es protectora del trabajador, pero no por ello tiende a ser discriminatoria con el patrón, puesto que la igualdad procesal que se busca es porque el patrón tiene en su poder los elementos de prueba, tales como contratos, recibos de nómina, constancias de pago de vacaciones y tiempo extraordinario trabajados por el actor, y además, la obligación de elaborar los documentos que versen con la relación de trabajo, por lo menos eso es lo que presume la ley; y por ello exime de la carga de la prueba a la parte obrera, requiriéndole dichos documentos a la parte patronal, los cuales se presume que tiene la obligación de guardar, de conformidad con las leyes; esto es, que el precepto menciona que otras leyes le exigen al patrón el conservar los documentos que son necesarios para la administración de su empresa.

El Derecho Procesal del Trabajo, encuentra su razón de existir, con base a la necesidad de regular los actos realizados, tanto por las partes y los terceros, así como por la autoridad jurisdiccional del trabajo; es decir, que dentro de la diversidad de los procedimientos que deben ser observados, tiene como finalidad el buen funcionamiento de la aplicación de la norma jurídica laboral, todos ellos son de gran trascendencia, pero al avocarnos a la regla general de la carga de la prueba, ésta sigue los principios de igualdad y paridad procesal, mismos que no se rompen con el hecho de determinados actos que tenga que probarlos el patrón, porque como se desprende de los principios que relevan a lo que a prueba se refiere, es que cada parte debe probar lo que le compete, como es el caso de lo que establece la ley en diversos apartados y en especial, cuando se refiere a la prueba; como es el caso de lo que establecen los artículos 778 al 781 de la ley laboral.

Por lo que se refiere a la prueba en general y que de manera particular, el Artículo 784 de la ley laboral, faculta a la Junta para que exima de la carga de la prueba al trabajador, con lo que genera que de forma muy protectora busca beneficiar al trabajador; sin embargo, ello obedece al principio de equidad, puesto que no se busca destruir al empresario o patrón, sino porque el trabajador jamás podría probar determinados hechos. El autor Francisco Ramírez Fonseca, cuando habla de la reversión probatoria, aprecia que: "...en el campo del Derecho Procesal del Trabajo, no se pretende una protección especial que la ley no autoriza, sino únicamente dadas las características tan especiales del derecho que nos ocupa, no dejar a los trabajadores en un estado de indefensión...".⁷ Sin embargo, es admisible que el precepto dispone con cierto rigor y con alcances de apercibimiento, para el caso de que el patrón no cumpla con el requerimiento que le haga la Junta, al grado de que si no presenta los documentos, sobre los hechos alegados por el trabajador y que se pretendan probar, éstos se tendrán por ciertos. Y por otro lado, nuestra ley es vaga y oscura, respecto de la carga de la prueba a la parte trabajadora y que de la interpretación puede deducirse que dicha carga de probar, corresponde al trabajador en los demás casos no especificados, tomando en cuenta la paridad procesal que debe observarse.

3.3 Los Tratados Internacionales

Para el caso del procedimiento laboral, los Tratados Internacionales, y en lo que se refiere a la carga probatoria y su posible reversión, viene a ser de trascendental importancia ya que los mismos forman parte del Derecho del Trabajo y del derecho adjetivo, puesto que los encontramos previstos en el Artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece: "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia"; al respecto podemos mencionar que todos aquellos tratados celebrados y ratificados por nuestro país son

⁷ RAMIREZ FONSECA, Francisco, LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, 8ª edición, edit. Pac, S. A de C. V., México, 1991, pág. 108.

aplicables a las relaciones de trabajo, pero también a los efectos que se deriven de esas relaciones laborales como es el caso de los conflictos que puedan derivarse de las mismas y que por lo tanto atañe a la normatividad laboral no solamente en el derecho sustantivo sino que también en el procesal laboral, siempre y cuando beneficien a la parte trabajadora; por otra parte, como nuestra ley lo contempla, es un mandato constitucional, ya que el precepto 133 de nuestra Carta Magna, establece que: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión...”.

El organismo internacional encargado de velar por el buen funcionamiento y aplicación de las normas del Trabajo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual fue creada en 1919 por las Naciones Unidas, como un organismo especializado con el objeto de fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales por medio de las recomendaciones y los Tratados Internacionales que se celebren y que sean ratificados por los estados miembros, y en nuestro caso, por el Estado Mexicano; La OIT vela por la paz y armonía mundial, con base a la justicia y al Derecho Social, como se aprecia en el preámbulo de su Constitución, y en el que dispone: “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la Justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que es el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales...”, podemos apreciar que una de las finalidades que persigue la OIT, es la realización de convenios que beneficien a la clase trabajadora buscando el equilibrio entre la riqueza y el trabajo con el deseo de asegurar la paz de manera permanente en el mundo. Así mismo en el Artículo 1 de la Constitución de la OIT, establece que: “Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura a esta Constitución”. Dentro de los fines que tiene la OIT se encuentra la reglamentación a la jornada de trabajo, contratación

de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, entre otros.

Es así como de manera general, mencionamos de cómo surgen los convenios internacionales, así como organismo internacional que vela por los intereses de las clases más desprotegidas, cuya finalidad trasciende a la paz universal en beneficio de toda la humanidad. El Estado Mexicano ha ratificado alrededor de 68 convenios internacionales en materia del trabajo celebrados por la OIT, y para el caso de que las autoridades jurisdiccionales laborales tengan que decidir sobre las cuestiones que ante ellas se presentan, a efecto de que tengan los elementos para velar por el buen funcionamiento de los actos procesales y en lo que a la carga de la prueba se refiere, sean condescendientes con la parte débil, basándose en las recomendaciones y convenios celebrados por la OIT.

Una de estas recomendaciones que tiene trascendencia dentro de nuestro marco normativo procesal, es la número R092, de fecha 6 de junio de 1951, en la que se aprecia primordialmente, que la autoridad jurisdiccional y en el caso de nuestro país, viene a ser la Junta de Conciliación y Arbitraje quien debe de buscar el avenimiento de las partes, ante todo, buscando la manera de que el trabajador no salga perjudicado, cuando se lleve a cabo una terminación de trabajo; dicha recomendación refiere que, una vez reunida la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, la cual fue convocada en Ginebra por el Consejo de la Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión, llegan a la conclusión siguiente: “Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la conciliación y al arbitraje voluntarios, cuestión que está comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, cuya aplicación quedaría garantizada por las partes interesadas o por las autoridades públicas, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales, adopta con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios”.

Esta recomendación dirigida a todos los Estados miembros de la OIT, en primer lugar, considera que se debe exhortar a las partes a una conciliación voluntaria, además en el punto señalado como número Uno: "Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores". Más adelante, encontramos principios que se encuentran inmersos en la Ley Federal del Trabajo tales como aquellos que versan sobre la conciliación, en que debe ser voluntaria y que el organismo encargado de ver que las partes se reconcilien debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores, además que el procedimiento debe ser gratuito y expedito; todo plazo que prescriba la legislación debería fijarse previamente y reducirse al mínimo. Y se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación; y en efecto, en nuestro país encontramos tanto Juntas de Conciliación Federales y Locales, cuyo objetivo principal es que las partes se reconcilien y dejen a un lado las diferencias en todo conflicto que del cual, éstas conocen.

En tanto que en el procedimiento de huelga se debe de estimular a las partes interesadas para que se abstengan de recurrir a huelgas mientras dura tal procedimiento, esto es cuando un conflicto ha sido sometido a la conciliación. De lo anterior consideramos, que si las partes no llegan a conciliar sus diferencias, necesariamente se seguirá el proceso laboral y con ello, las consecuencias procesales, como es el caso de que cada parte pruebe los hechos en que funda sus alegaciones, y desde luego es dable que surja la figura jurídica de la reversión de la carga de la prueba. Porque si bien es cierto, con el fin de conservar el equilibrio procesal, se brinda protección procesal al trabajador, cuando la autoridad se ve obligada a eximir de la carga de la prueba al mismo, pero que en determinados casos, podrá desligarse de esa obligación el patrón demandado, y que desde luego para evitar que alguna de las partes salga más perjudicada que la otra, es admisible que se les exhorte a conciliarse, con lo cual de manera pronta, llega a resolverse el conflicto de intereses. De otra forma se presenta la necesidad de seguir un procedimiento en el cual, las partes deberán probar sus respectivas posiciones, sean

acciones o excepciones, para el caso de los trabajadores, llevan la ventaja de que el peso probatorio lo tiene la empresa o patrón demandado, pero es dable que esa prueba pueda revertirse y entonces, quien deba probarla es la parte trabajadora.

Los convenios y recomendaciones internacionales, están contenidos en el Código internacional del Trabajo; los primeros, crean obligaciones al país que los ratifica y las recomendaciones sólo se destinan a orientar determinados problemas jurídicos en las relaciones laborales, Miguel Bermúdez Cisneros expresa que "... la ratificación de un convenio en cada nación implica la obligación de someter a procedimientos e informes destinados a controlar y valorar su aplicación...;"⁸ puesto que es cierto que el Estado Mexicano, siempre ha optado por relacionarse de manera pacífica con el resto del mundo, es por ello que dentro de los diversos convenios que ha ratificado, nuestro país, podemos encontrar aquellos que se refieren a los derechos fundamentales del ser humano, como el Convenio 11, que se refiere a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas o el 19, que infiere a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes; el 95 que se refiere a la protección del salario y el 144 que se refiere a la aplicación a las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales de trabajo; entre otros muchos convenios que tienen como finalidad promover mayores beneficios para la clase trabajadora; como la protección a los menores de edad y a las mujeres trabajadoras. Al parecer todos los convenios encuentra su objetivo dirigido al derecho sustantivo del trabajo, que en obvio de interpretaciones, es el matiz que integran los medios de prueba, para el caso de que surja un conflicto en las relaciones laborales.

A manera de ejemplo, consideramos factible mencionar algunos convenios que versan sobre el derecho de libertad sindical, es decir, que nos referimos al Convenio 135, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de mayo de 1974, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, en el Artículo Primero establece que: "Los representantes de los

⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Oxford, University Pres. México, 2000. Pág. 80.

trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”.

La protección que se brinda a los trabajadores representantes, por medio de este Convenio, el cual incluso previene un despido injustificado, trae consigo aparejado que en caso de un despido por causa de afiliación a un sindicato o de su participación en éste, se entiende que podrán demandar con base a este Convenio, por el sólo hecho de afiliarse o participar en el sindicato, no es causa suficiente para ser despedidos. Con lo cual, podemos apreciar que en principio la carga de la prueba, la tendrá el patrón demandado, más puede ser factible que se revierta la prueba cuando el patrón demandado niegue una relación de trabajo o se escude bajo la reinstalación laboral.

Por otro lado, podemos mencionar el Convenio 172, que lleva como rubro: “sobre condiciones de trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares” ratificado el 7 de junio de 1993, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de agosto del mismo año; en el cual se pueden apreciar, beneficios trascendentes a los trabajadores que dedican sus esfuerzos, a esta área productiva y que dentro de sus emolumentos a los que tiene derecho, versan aquellos principios de sobre la categoría de esos trabajos, puesto que en el preámbulo se denota que tiene como finalidad, de mejorar la aplicación de los convenios en estas categorías de establecimientos en rápida expansión y para atraer nuevos trabajadores a los mismos, pero mejorando las condiciones de trabajo; con la creación de normas específicas, como se transcribe a continuación: “con normas específicas, para que los trabajadores interesados puedan gozar de una situación acorde con el papel que desempeñan en estas categorías de establecimientos en rápida expansión y para atraer a nuevos trabajadores a los mismos, mejorando así las condiciones de trabajo, la formación y las perspectivas de carrera”; en el Artículo 3º de dicho Convenio se establecen los principios y alcances a que tienen derecho estos trabajadores; es así como en los puntos del precepto mencionado, señala como proceder

en los casos de que los trabajadores tengan que prestar los servicios en días de descanso o festivos:

“1. Si los trabajadores tienen que trabajar en días festivos, deberán recibir una compensación adecuada - en tiempo libre o en remuneración - determinada por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

2. Los trabajadores interesados deberán tener derecho a vacaciones anuales pagadas, cuya duración habrá de determinarse mediante la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

3. Cuando el contrato termina o el periodo de servicio continuo no es suficiente para causar derecho a la totalidad de las vacaciones anuales, los trabajadores interesados deberán tener derecho a vacaciones proporcionales al tiempo de servicio o al pago de salarios sustitutivos, según se determine por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.” Estos tres puntos establecidos en dicho convenio traen aparejado, que cuando no se reúnan todas las condiciones que se presentan, la parte afectada se encuentra en posibilidades de hacerlas valer mediante la queja, misma que se presentará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de hacer valer sus derechos, la cual se encuentra obligada, en primer término a conciliar, y en caso de que no exista un arreglo conciliatorio, pasará al proceso; en el cual las partes deberán probar las alegaciones en que apoyen dicha queja y por ende la parte patronal, tendrá primeramente esa carga, pudiéndosela imponer al trabajador, en determinados casos de negación por parte del demandado. Es decir, que las prestaciones que el trabajador reclame, las cuales seguramente versan sobre los días festivos trabajados, pudiendo ser compensados en tiempo libre o en remuneración; también a las vacaciones anuales pagadas, cuya duración se determina conforme a la negociación colectiva o a la normatividad nacional. En dado caso de que el periodo del contrato no es suficiente al pago de vacaciones, porque el contrato termina antes, los trabajadores tienen derecho a vacaciones proporcionales o al pago sustitutivo de las mismas.

Dentro de nuestro sistema de normas jurídicas, y de conformidad con la Constitución, en primer lugar tenemos a la propia Carta Magna, por encima de la cual, no existe norma ni principio que se encuentre; en segundo lugar, están las leyes federales, y siguiendo el orden normativo constitucional, conforme a lo establecido por el Artículo 133 Constitucional; por ello, es importante considerar que los convenios celebrados por la OIT, tienen injerencia directa con la norma y principios laborales que se aplican en nuestro país; la mayoría de los cuales tiende a la normatividad sustantiva del Derecho del Trabajo. Pero no es posible descartar que tengan principios que versan a la normatividad del Derecho Procesal del Trabajo; porque si bien es cierto, de las relaciones habidas entre patrones y trabajadores, siempre habrá inconformidades y diferencias, las cuales tienden a ser resueltas por las partes en conflicto, y que de no haber una solución equitativa, con toda seguridad, ese conflicto se llevará ante la presencia de la autoridad del trabajo para que resuelva dicha controversia. Las pruebas surgen de la relación laboral, y la carga que tienen las partes, precisamente la soportan con los elementos emergidos de esa relación de trabajo; por lo que la reversión de la carga de la prueba se encontrará cabida, cuando el litigio se encuentre planteado; por ello, los tratados internacionales, velan por la buena y justa retribución al trabajador, con la finalidad de evitar violación a los derechos de la parte laborante, e incluso sugiriendo, que se infiera a la reconciliación, buscando el equilibrio entre las clases de trabajador y patrón.

3.4 La Legislación Procesal Civil

La carga de la prueba la podemos encontrar establecida en los diversos códigos procesales, pero más aún en el Código de Procedimientos Civiles Federal y en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, cuando refieren a que cada parte debe probar los hechos en que funda sus pretensiones o excepciones y en determinados casos puede que solamente una de las partes tenga la obligación de probar, dándole cabida a la reversión probatoria, presumiblemente derivada de la prueba en contrario, en tanto que en la Ley Federal del Trabajo encontramos bien definida a la parte que en principio corresponde probar, pero en caso de que la contraparte tenga la obligación de probar, se

presenta la reversión de la prueba; a pesar de que dichos ordenamientos adjetivos del derecho común, no sean contemplados como fuente del Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo, en el Artículo 17 de la ley laboral; como observamos de la aplicación analógica de la ley y sus reglamentos, dicha disposición admite aquellos principios de regulación semejante, puesto que dicho precepto establece que: “se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes”, la analogía es un procedimiento que se mantiene de la ley, y su uso supone dos elementos: un caso no previsto por el legislador y una norma que regula un caso semejante.

En materia de procedimiento, existen semejanzas entre la aplicación de la Ley Federal del Trabajo y el Código Procesal Civil, y conforme al dispositivo en comento encontramos nociones tales como: “los principios generales del derecho, y los principios generales de justicia social que deriven del Artículo 123”; acerca de los cuales, en algunos momentos parece que esas nociones forman parte de las fuentes materiales o sustanciales, de tal suerte que cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje, las utiliza para dictar sentencia con apego a la analogía de la ley en general al caso en particular; por lo tanto, podemos indicar que entre las nociones jurídicas, no existen abismos infranqueables, ya que son únicamente matices de una idea que ofrece al juez la gama inmensa de posibilidades; la primera, se forma con los principios que derivan de la Constitución, de la Ley, de los Tratados Internacionales y de sus reglamentos; la segunda, se forma con los principios generales del derecho; una fórmula que se encuentra integrada en el artículo 14 de nuestra Constitución y que ha sido excelente para que los tratadistas y filósofos del derecho den infinidad de opiniones doctrinarias y filosóficas, puesto que los principios generales del derecho no pueden ser sino los que el pueblo puso por voluntad en el máximo orden jurídico, siendo así, los principios democráticos del pueblo y para el pueblo, con un enfoque social y protector de las clases socialmente débiles.

Otro matiz, se encuentra comprendido en los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 Constitucional, sin lugar a dudas, estos principios son uno de los aspectos de los principios generales del derecho, pero que el legislador quiso darles un rango propio, con base a la idea de justicia social una vez que brotan de dicho precepto

con una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa y en sentido de justicia conmutativa. Por otra parte, en el precepto 434 del Código Civil Federal, dispone “No son susceptibles de embargo... fracción XI. Los sueldos y emolumentos de los funcionarios y empleados públicos”.

De tal manera se asevera la función protectora de la ley hacia a los derechos sociales de las personas y en especial de los trabajadores, en lo referente al salario, puesto que aún en el derecho común, se encuentran establecidos los lineamientos que limitan los alcances de la legislación civil y que en concordancia con el Código Civil para el Distrito Federal que estipula en su Artículo 544 en su fracción XIII, “quedan exceptuados de embargo: ...XIII. Los sueldos y el salario de los trabajadores en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo, siempre que no se trate de deudas alimenticias o responsabilidad proveniente de delito”; solamente en dos casos dispone el artículo indicado, que el salario puede ser embargado, como es el caso de los alimentos o la responsabilidad proveniente de un delito, y que el salario en ningún otro caso puede ser susceptible de embargo, con lo que podemos indicar que se da la protección al trabajador aún en la legislación civil y que desde luego la ley laboral a pesar de que no contempla en el Artículo 17, que éste forme parte de las fuentes supletorias, si existe una relación tanto sustantiva como procesal, entre ambas legislaciones, y por lo que se puede considerar que en un momento dado sea aplicable supletoriamente la Ley Civil a la Ley Federal del Trabajo, por lo menos en lo que se refiere a casos semejantes, cuando surgen el conflicto, se cuente con los medios de prueba para probar la acción procesal.

El Código Federal de Procedimientos Civiles, es la base supletoria en diversas materias cuando de procedimiento se trata, puesto que en principio, como lo dispone el Artículo 70 de dicho Código, “puede ser propuesta al tribunal una demanda, para la resolución de todas, como para la resolución de algunas de las cuestiones que puedan surgir para la decisión de una controversia”; es así, como apreciamos que al momento de acudir al tribunal, es precisamente para que éste resuelva un conflicto de intereses, con la salvedad que tal solución sea entre particulares; pero como en los demás procesos, sean penales laborales o administrativos, los hechos deben ser probados, por lo que en

materia de pruebas, el Artículo 79, establece en su primer párrafo, “Para conocer la verdad, puede el juzgador valerse de cualquier persona sea parte o tercero, y de cualquier cosa o documento, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero, sin más limitaciones de que las pruebas estén reconocidas por la ley y tengan relación inmediata con los hechos controvertidos”. Aquí se aprecia que la autoridad jurisdiccional goza de las facultades más amplias para obtener los elementos de convicción, para el esclarecimiento de la verdad sobre la controversia en concreto.

En el caso de las partes, el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones, (Artículo 81). Así mismo, se sigue el principio de que el que niega sólo está obligado a probar; cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante, y cuando se desconozca la capacidad, (Artículo 82), principios que han sido creados y seguidos por los diferentes ordenamientos legales; que en el caso de nuestra Ley Federal del Trabajo, en materia de la carga probatoria, en un inicio, la tiene el demandado patrón en casos determinados, en tanto que en otros, no establecidos por nuestra ley laboral, sino por la jurisprudencia, se desliga de esa carga revertiéndola al trabajador, por lo que podemos considerar que se rompería con el principio antes establecido, sino es por que las fracciones I, II y III, del citado precepto que aclara la forma que debe observarse, con el principio de la carga probatoria en los casos que a cada parte está obligada, y de revertirla a su contraria, con las negaciones que envuelvan afirmaciones o contengan la presunción de incapacidad. En tanto que de las reglas generales en materia de la carga de la prueba, dentro de la prueba en el procedimiento que establece el Código Federal de Procedimientos Civiles, encontramos que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo, los de sus excepciones, (Artículo 81); principio que ordena de manera rígida, que en primer lugar la parte que demande ante una autoridad jurisdiccional, tiene la carga probatoria para que pueda demostrar sus respectivas reclamaciones y que la parte demandada que alegue lo contrario, tiene la obligación de probar los hechos en que funde sus excepciones. Pero el principio es que cada parte deba probar sus respectivas posiciones encuentra esclarecimiento, con lo establecido en el Artículo 82 del

ordenamiento en comento, por ser imperativo al establecer que: “El que niega sólo esta obligado a probar:

- “I. Cuando la negación envuelva una afirmación expresa de un hecho;
- II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante; y
- III. Cuando se desconozca la capacidad.”

Principios rectores, que de manera inflexible utiliza la ley civil en materia de procedimiento, a efecto de que no exista duda al momento de que el juzgador tenga que resolver un asunto en particular, ya que no existe contradicción entre los mencionados preceptos, sino más bien se preveen los casos en que una de las partes, teniendo medios de prueba a su favor los haga valer con base a la negación de hechos en una demanda, y puede darse que la carga de la prueba, se le imponga a la parte contraria; como también lo encontramos establecido en la segunda fracción, que la negación sea probada cuando el colitigante no conozca la presunción, ya que la simple negación no es suficiente para que se demuestre la excepción que hace valer una de las partes. En cuanto a la capacidad, esta debe ser tomada en consideración cuando se trata de acreditar la calidad jurídica con que se conduce un litigante, ya que el desconocimiento de la misma debe ser probada cuando la negación implique tal presunción.

Lo trascendente en este apartado es deducir si es operable o no la figura jurídica de la reversión de la carga de la prueba, para ello nos valemos de criterios contradictorios y a la vez viables; el primero de ellos implica el que se deriva de la propia ley, en tanto que otro de los criterios es el que sustentan los doctrinarios, del estudio que realizan de la misma ley procesal civil, porque derivan matices de la carga probatoria, analógicamente aplicable en todo proceso jurisdiccional. El principio de la carga de la prueba es que, el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones, lo que es una paridad procesal establecida en el Artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles y retomado por el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, misma aseveración queda plasmada en ambos Códigos, cuando esa carga probatoria se la imponen al que niega, conforme a las Fracciones I y II de los Artículos 81 del Código Adjetivo Federal y 282 del Común; y con base al principio de que el que afirma

tiene la obligación de probar; en tanto que el que niega sólo tiene la obligación de probar en caso de que tal negativa envuelva una afirmación expresa de un hecho y cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante. Se deduce que la carga de la prueba es revertida a la contraparte de manera legal, puesto que de las negativas que encierran las presunciones, traen como consecuencia una posible reversión de la obligación de probar, en caso de que la parte contraria no contaba con los hechos que encierran tal negativa y que presumiblemente son a su favor.

En apoyo a esta deducción encontramos lo expuesto por el procesalista Cipriano Gómez Lara, quien manifiesta que la reversión de la carga de la prueba muestra que el principio de distribución de la carga de la prueba, con base al hecho de que se persigue el principio de igualdad procesal porque señala que: "...no hay que confundir una negación lisa y llana con una negación que implique una afirmación de otro hecho...".⁹ Podemos apreciar que dicha reversión probatoria es dable en el proceso civil, tomándolo como caso semejante, aplicable al proceso laboral, porque para que impere en éste último la reversión de la carga de la prueba, antes que nada debe existir, una negación lisa y llana por parte del patrón demandado, porque si la negación no impera en ese sentido, no es viable que se lleve acabo dicha reversión, y el patrón se ve obligado a probar aquellos hechos en que niega el despido, pero admite que no es en los términos que dice el actor.

3.5 Diversa legislación aplicable a la carga de la prueba y su reversión en el Derecho Procesal del Trabajo

Podemos considerar que la paridad procesal que existe en otras legislaciones, que contemplan disposiciones referentes a la carga de la prueba, son de gran utilidad, para la aplicabilidad a la materia procesal laboral, porque de forma analógica, los criterios en que sustentan en lo referente a la reversión probatoria, hacen que surjan las peculiaridades que los hace diferentes al proceso del trabajo, pero sin desconocer los matices de la imperatividad de la norma al referirse a la carga de la prueba y los cambios jurídicos que

⁹ GOMEZ LARA, Cipriano, DERECHO PROCESAL CIVIL, op. cit., pág. 114.

pueden suscitarse en la etapa que de dicha carga se trata, esto es, que cuando concatena con la legislación protectora de clases, que en su texto contienen, pudiendo considerarse como supletorias a la normatividad obrera. Algunas leyes a las que nos referimos son las siguientes: -el Código de Comercio, -la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual es reglamentaria del apartado "B", del Artículo 123 Constitucional; -la Ley de Amparo y -el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tales señalamientos los realizamos considerando que los mismos encierran principios, que son de gran utilidad, para la aplicación analógica, arrojando algún medio de solución al conflicto laboral, ya sea por su rapidez o bien para no desviar el principio de la justicia social. A continuación, tratamos el enfoque que cada ley otorga a la reversión de la carga de la prueba.

- **El Código de Comercio**

En el caso del Derecho Mercantil, existen que casos análogos en materia procesal y más cuando esos principios derivan de la legislación que diariamente aplican nuestros tribunales, tal es el caso del Código de Comercio, que categóricamente en sus reglas generales de prueba sigue los mismos principios de la legislación civil, cuando de la carga de la prueba se trata, porque en el se contempla que dicha carga, la tiene el sujeto que afirma, consecuencia de que tanto actor como demandado deben probar los hechos en que fundan sus acciones o excepciones, puesto que dispone en primer lugar que el que afirma esta obligado a probar, por lo que el actor debe probar sus acciones y el reo sus excepciones, (Artículo 1194 del Código de Comercio), pero en el caso de que exista una negación, el que la hace no está obligado a probar, salvo que dicha negación envuelva la afirmación expresa de un hecho, conforme al Artículo 1195 del Código en mención. También cuando al hacer la negación, desconoce la presunción legal que tiene a su favor su contraparte, como lo dispone el Artículo 1196 del Código de Comercio. Por lo que en materia de procedimiento mercantil, la ley ha especificado los casos en que las partes tienen la carga de la prueba de sus respectivos hechos en que fundan las pretensiones, podemos deducir que la carga probatoria, puede darse desde el momento en que se

contesta la demanda, mediante de la negación de hechos, cuando éstos encierran una afirmación o bien cuando surja una presunción a favor de la parte colitigante, siempre y cuando surjan las presunciones establecidas, para conocer la verdad de los hechos.

- **La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**

En relación a los trabajadores al servicio del Estado, éstos gozan de las prerrogativas sociales que les otorga el Apartado “B” de la Constitución, tanto en la relaciones de trabajo, así como en los derechos y cargas procesales de los conflictos que se derivan de dichas relaciones de trabajo, tal y como lo establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en su Artículo Primero establece: “La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil “Maximino Ávila Camacho” y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.”; como se puede observar, hace mención a los organismos descentralizados que desempeñan funciones de servicio público, que contempla el precepto citado.

Así mismo establece que, trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, (Artículo 3º); éstos como los demás derechos sustantivos que establece dicha Ley, encontramos que en caso de que surjan discrepancias derivadas de las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, existe un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado de manera tripartita, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno , el cual

conocerá y resolverá de los conflictos que ante él se presenten. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará por lo menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera, cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de la Sala, (Artículo 118 de LFTSE). Para efectos de las cargas y obligaciones de las partes, preservando los actos del procedimiento en cuanto al ámbito de prueba se refiere; el Tribunal Federal, conocerá de los conflictos tanto individuales que se susciten entre titulares de una Dependencia o Entidad y sus trabajadores; así como de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a sus servicio; conceder el registro o cancelación de sindicatos; conocer de los conflictos sindicales o intersindicales y efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, los Reglamentos de Escalafón y de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos, (Artículo 124 LFTSE).

En cuanto al procedimiento, una vez que se reciba una promoción relativa a un conflicto sindical, el Presidente del Tribunal, dentro de las veinticuatro horas siguientes, citará a las partes para que dentro de los tres días concurren a una audiencia de conciliación y procurará avenirlas; si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto, pero sino, dará lugar al inicio del procedimiento, el cual se iniciará con la presentación de la demanda ya sea por escrito o de manera verbal por medio de comparecencia; a la contestación que se hará de igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas, se practicará laudo, (Artículos 125 y 127 de la LFTSE); lo que guarda gran semejanza con los procedimientos especiales contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

Necesariamente tenemos que mencionar que no se encuentra establecido expresamente la reversión de la carga de la prueba, pero podemos considerar que dentro del procedimiento puede darse tal figura jurídica al momento de resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores del Estado, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dada la manera en que se desarrolla el procedimiento laboral ante esta autoridad y que es de la siguiente forma: La Dependencia presentará por escrito su demanda acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude en el artículo 46 bis de la LFTSE, solicitando en el mismo acto de desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia, en la que se desahogarán las pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se declararán los puntos resolutivos del laudo, (Artículo 127 bis, LFTSE). Brevemente, se expone el procedimiento que se sigue ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el cual, es muy similar al que se practica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el cual se busca el equilibrio y la justicia social. Se aprecia, que se siguen los mismos principios que la Ley Federal del Trabajo, que quien tiene la carga de la prueba es el patrón (Estado), pero puede darse la reversión de la carga de la prueba al trabajador en los mismos términos en que la venimos comentando como los más comunes, la negativa del patrón, de la relación de trabajo o bien, con el ofrecimiento de la reinstalación, pero encontramos un elemento más como es el caso de que se levanta una acta administrativa, que servirá de prueba a la parte demandada, misma que corresponde valorar al Tribunal Federal de Conciliación al momento de imponer la carga de la prueba a las partes así como al momento de dictar el laudo.

- **La Ley de Amparo**

Las pruebas son los elementos necesarios para acreditar toda demanda o contestación de la misma ante la autoridad jurisdiccional y en el caso del juicio de garantías necesariamente existe la necesidad de aportar tales elementos al juzgador, pero por lo que respecta al área laboral, también en la materia de amparo hay algo del proteccionismo a la parte trabajadora tal y como lo encontramos contemplado en la

exposición de motivos de la Ley de Amparo Vigente, en el apartado de Amparo Directo en Materia Obrera, en su primer párrafo que: “está prevenida la Constitución de una nueva Sala en la H. Suprema Corte de Justicia, para conocer de los amparos promovidos sobre asuntos relacionados con diferencias y conflictos de trabajo, a efecto de que facilite y haga más rápida su solución”, con lo que se trata de prevenir la larga espera de solucionar los conflictos laborales, en perjuicio de los obreros y de sus familias; por ello se inspiró en el recurso directo para la pronta y eficaz solución, sin que éstos tuvieran que someterse a tres instancias, es decir que una vez pronunciado el laudo por las Juntas de conciliación y Arbitraje, fueran recurridos vía Amparo ante los Jueces de Distrito, y luego resuelto el asunto por éstos, tanto en los incidentes de suspensión como en el fondo del asunto, eran a su vez, recurridos ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Es por ello, que se creó la vía directa del Amparo ante nuestro máximo Tribunal de Justicia. Así encontramos establecido que esto no afecta lo establecido por el Artículo 107 de la Constitución, por considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como verdaderos tribunales y que con apoyo a lo que establece el artículo 106 de la Constitución, que corresponde a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolver las competencias que se susciten entre los tribunales de la Federación, o entre éstos y los de los Estados.

En el Artículo 114, fracción III de la Ley de Amparo, establece: “El amparo se pedirá ante el Juez de Distrito: ...III Contra actos de Tribunales Judiciales, Administrativos o del trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido”. Es decir, que cuando una de las partes considere que existen violaciones al procedimiento, y que lo dejen en estado de indefensión. En el juicio de amparo se admiten toda clase de pruebas, con excepción de la confesional y las que estén contra el derecho y la moral, (Artículo 150 Ley de Amparo), dichas pruebas deben ofrecerse en la audiencia del juicio, con excepción de la documental, misma que puede ser ofrecida desde la presentación de la demanda, (Primer párrafo del Artículo 151 de la Ley de Amparo), aunque no existe expresamente la admisión de la prueba en contrario, podemos afirmar que si es procedente, ya que conforme a lo establecido por el artículo 12 de la misma Ley de Amparo al establecer que es aplicable supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles, en los casos

que no se encuentren previstos por esta ley, con el fin de subsanar cualquier oscuridad que pueda darse dentro del procedimiento del Juicio de Garantías.

En el caso del amparo directo y que en este caso es el solicitado ante los Tribunales Colegiados de Circuito, éste opera contra las resoluciones finales, es decir, procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictado por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario, cuando estas resoluciones afecten garantías individuales o causen algún perjuicio irreparable a alguna de las partes (Artículo 158 de la Ley de Amparo). Como en todos los procesos, el juicio de garantía para que prospere, necesariamente tiene que ser reforzado con las pruebas pertinentes y que corresponde aportar a cada una de las partes para acreditar su interés jurídico, tan es así, que si no se acredita adecuadamente dicho interés, la Suprema Corte de la Justicia de la Nación no otorga el amparo solicitado, es el caso que también funge la figura jurídica de la reversión probatoria, ya que si una de las partes, como es el caso del tercer perjudicado al negar los hechos y existe una presunción a favor del quejoso, se verá en la necesidad de invocar la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles a efecto de hacer valer aquel hecho presuntivo a su favor y imponer la carga de la prueba al que niega.

- **El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**

Consideramos pertinente que para el buen funcionamiento la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en cuanto los actos procesales e impartición de justicia laboral, existe un Reglamento Interior de la Junta, y como lo establece el Artículo Primero de este ordenamiento, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal que goza de plena jurisdicción, que se compone de manera tripartita, con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones y uno del gobierno, conforme a la fracción XX del Artículo 123 de la Constitución, y regula la organización y funcionamiento de dicha autoridad; además el despacho de los asuntos que se tramitan ante ésta, también se encuentran determinadas las facultades y obligaciones del personal jurídico y

administrativo que la integra. Así mismo contará con los órganos jurídicos y administrativos y servidores públicos, como son: el Pleno de la Junta, el Presidente de la misma, así como por diversas Secretarías tanto de acuerdos como de conflictos individuales y colectivos, por una coordinación General de Administración y por los Presidentes de Juntas Especiales, Secretarías Auxiliares y Conciliadores entre otros, conforme lo establece el Artículo 4 de dicho reglamento. El Pleno de la Junta, dentro de las facultades y obligaciones que la ley le confiere, éste tendrá entre otras: "...Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta", (Artículo 10, Fracción II).

Las facultades y obligaciones que este reglamento impone, tanto al Pleno, al Presidente y a los Representantes de los trabajadores y patrones de la Junta, cabe mencionar que se encuentran contemplados en el Artículo 13 del dicho Reglamento, y se refiere a que el Presidente debe presidir el Pleno, y presentarle los manuales de procedimientos, coordinar y controlar la realización de trabajo propios de la Junta, para el buen cumplimiento de sus funciones. En el caso de los Representantes, opinar y votar libremente sobre los asuntos que se contengan en el orden del día, procurar un arreglo conciliatorio en los juicios laborales, antes de que sea ratificada la demanda, revisar, discutir, votar y firmar los proyectos de acuerdos, resoluciones interlocutorias y laudos en los asuntos individuales y colectivos de su competencia, así como en los convenios dentro o fuera de juicio, escuchar a las partes y solicitar se practiquen aquellas diligencias que no se hubiesen practicado o bien para el esclarecimiento de la verdad, entre otras, como está previsto en el Artículo 15 del reglamento que antes citado. También se observa la forma en que es arrojada la carga de la prueba y los en que casos puede darse la reversión probatoria al trabajador y si la misma se encuentra dentro de los lineamientos legales para que pueda tomar esa decisión dentro del caso concreto. La gran responsabilidad que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje, es impartir la justicia social, porque para darle seguimiento al proceso una vez iniciado, tiene la obligación de observar la ley laboral y las normas propias de su reglamento interior, analizando y llevando a cabo cada uno de los actos y diligencias que se desarrollan ante su presencia, y que dentro de esos actos, todos ellos trascendentes, encuentra su importancia la carga de la prueba, porque de ésta

depende la decisión que tome finalmente la autoridad jurisdiccional; incluso se encuentra prevista la paridad e igualdad procesal, ya que la carga probatoria, corresponde a cada una de las partes, de probar los hechos en que funden su acción o excepción y que en algún momento procesal, tenga que soportarlo tan sólo una de ellas, como es el caso en el que la ley, en primer término, se le imponga al patrón demandado, por considerar que es el que tiene los elementos que ayudarán al esclarecimiento de la verdad, sin embargo, algunos juristas discrepan que esa carga se le tenga que imponer al trabajador en un momento procesal, por ser considerado como parte débil, lo cual no es viable, por lo que se busca es el equilibrio e igualdad procesal.

En cuanto al marco jurídico, comprendido por los diferentes ordenamientos legales, como son los integrados por la Constitución, la legislación laboral, la normatividad procesal civil y la Ley de Amparo, viene a ser trascendente su aplicación, cuando de los lineamientos que sobresalgan y que puedan tener una relación semejante al momento de la aplicación de la ley, para resolver las controversias que se dirimen ante la presencia de la autoridad jurisdiccional, siempre y cuando contengan principios y elementos que conlleven al esclarecimiento de la verdad de los hechos, en que las partes fundan la demanda o la contestación, y en especial, que contengan principios de equidad, no solamente a beneficio de la parte laborante, sino a beneficio de la sociedad y de la justicia social. La reversión de la carga de la prueba, deriva de la interpretación directa de los preceptos que refieren a la prueba y la carga que tienen las partes, tanto actor como demandado, porque en primer término, existe una igualdad de obligaciones que asumen las partes, dentro del proceso, con la finalidad de obtener una sentencia a su favor; y la norma jurídica proporciona los lineamientos que deben ser observados, con la finalidad de encontrar el equilibrio de igual forma para ambos litigantes; por ello, la figura jurídica de la reversión de la carga de la prueba, no se encuentra plasmada en la ley laboral, sino en las leyes procesales y que de manera general, producen elementos que enriquecen la normatividad del trabajo, para alcanzar soluciones más justas a los conflictos que se derivan de las relaciones laborales.

CAPITULO IV

LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

La carga de la prueba, es considerada como el peso u obligación que tienen las partes procesales, para efecto de acreditar los hechos en que fundan sus pretensiones o excepciones; es decir, de comprometerse a presentar todo aquel documento o elemento que tengan en su poder o bien, lo ofrezcan, aunque éste se encuentre en manos de terceros o ante otras autoridades. Dentro de esta gama de haberes jurídicos, en el Derecho Procesal del Trabajo, la reversión de la carga de la prueba, encuentra su matiz bajo el concepto de nuestra jurisprudencia, a través del criterio sustentado en ejecutorias y tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; cabe aclarar que el concepto gramatical del término revertir, significa “volver a dejar las cosas como en un principio estaban”;¹ más aún, utilizado en el campo jurídico, encontramos que la jurisprudencia lo establece como el modo de imponer la carga de la prueba a una de las partes pero con especial atención cuando se la impone a la parte laborante en determinados casos.

Por otra parte, los doctrinarios utilizan el término inversión o invertir, como la forma de imponer ese peso a quien en un principio no lo tenía; por ello, acudimos al significado gramatical del término invertir, que quiere decir: “alterar, trastornar las cosas en el orden de ellas”;² sin embargo, para no caer en contradicciones, en el presente trabajo nos apegamos al modo dispuesto por la jurisprudencia, sobre dicho término y sus efectos; por ello, consideramos conveniente utilizar la terminología de la reversión de la carga de la prueba en el Derecho Procesal Laboral; con base a lo que establece nuestra jurisprudencia, conforme al criterio judicial sustentado por nuestro Máximo Tribunal. La reversión de la carga de la prueba es una figura jurídica que destaca en dicho proceso laboral, en comparación con otros procesos, pero mira con especial atención cuando se

¹ DICCIONARIO DURVAN DE LA LENGUA ESPAÑOLA, op. cit., pág. 1397.

² Ibidem. Pág. 928.

infiere a la parte obrera, el peso de probar y es porque esa carga en principio es eximida legalmente al trabajador; cuando nuestra ley laboral, enfoca con especial atención a la garantía social y protectora establecida en el Artículo 123 de la Constitución, bajo las circunstancias y premisas de que el Derecho Social es protector de los débiles. La obligación de probar, es sin duda tan esencial como el ejercicio de la acción o la oposición a la misma, porque un proceso sin pruebas sería un proceso infructuoso, por ello, la prueba es considerada por la ley como el medio eficaz para que el juzgador conozca la realidad de los hechos y así resolver una controversia que le ha sido planteada.

Tan es así, que en todo proceso jurisdiccional, las partes deben aportar los elementos de prueba necesarios para acreditar sus respectivas acciones o excepciones, para que la autoridad jurisdiccional se encuentre en posibilidades de llegar a conocer y resolver el conflicto en particular que se le ha planteado; en nuestra ley laboral, se encuentra establecido un capítulo en el que se enumeran los medios de prueba, dicha ley, expresa que deben ser admitidos todas aquellas pruebas que no sean contrarios a la ley, a la moral o al derecho; dichos medios de prueba, pueden ser utilizados tanto por las partes como por la autoridad para el conocimiento de los hechos controvertidos; el Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece que son: - la confesional; -los documentos públicos o privados; -los testigos que tengan conocimiento de los hechos; -la pericial; - el reconocimiento o inspección judicial sobre determinados objetos o cosas; - la presuncional; - la instrumental de actuaciones; y -las fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El tema central de este trabajo, es la reversión de la carga de la prueba, en el Derecho Procesal Laboral, misma que radica en las consecuencias jurídicas que rompen con el principio procesal, que de manera general se ha establecido en todo proceso, como es que la parte que afirma tiene la obligación de probar y la que niega sólo tiene la obligación de probar en determinados casos, cuando dicha negación encierre una afirmación o una presunción a favor de la parte trabajadora; nuestra normatividad laboral rompe con esos principios a favor de la administración de justicia, pero aún así, acarrea deficiencias, mismas que han sido salvaguardadas por la jurisprudencia, que ha emitido la

Suprema Corte de Justicia de la Nación; sin embargo, la autoridad jurisdiccional goza de discrecionalidad, para determinar a cual de las partes corresponde la obligación de probar, sea su acción o su excepción dentro del proceso laboral, situación que se ha cuestionado, si atenta o no, contra los principios rectores del Derecho Social o afecta principios de legalidad y seguridad jurídica en perjuicio de alguna de las partes.

En el presente capítulo, realizamos un análisis jurídico de la carga de la prueba y su reversión en el Derecho Procesal del Trabajo, porque si bien es cierto, la reversión probatoria no se encuentra expresamente establecida en nuestra legislación laboral; sin embargo, es admisible que puede derivarse de la interpretación que de la norma puede hacerse y con apoyo en el criterio judicial sustentado en las diversas ejecutorias y tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con lo que se pretende dar mayor seguridad jurídica, al momento de la aplicación de la ley al caso concreto.

En cuanto a la oscuridad a la normatividad del proceso del trabajo, la jurisprudencia aclara lo relativo a dicha interpretación. Consideramos que la reversión de la carga de la prueba ha originado diversos problemas de índole práctico-procesal, tanto para las autoridades que administran la justicia, así como para las partes, porque la misma ocasiona inseguridad jurídica, incongruencia procesal y desventajas para ambas partes procesales, porque a pesar de que la jurisprudencia aclara y subsana la oscuridad de la ley al respecto, ello no quita la vaguedad que se aprecia en algunos preceptos del apartado probatorio; por ello hacemos mención de algunos problemas derivados de la reversión de la carga de la prueba, al utilizarla como una forma de solucionar los conflictos laborales con apego a la justicia social.

El criterio judicial, sustentado en jurisprudencia, es subsanar la oscuridad de la ley laboral, sobre el tema jurídico de la reversión de la carga de la prueba en la rama procesal del trabajo; lo cual afecta los derechos de ambas partes, y preocupa aún más la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores, porque afecta principios protectores y reivindicatorios que a base de esfuerzos revolucionarios lograron alcanzar a través de la historia y que quedaron plasmados en el ámbito constitucional, bajo el emblema de los

derechos sociales. Así mismo, nos avocamos a realizar diversas propuestas para efectos del fortalecimiento del marco jurídico relativo a la reversión de la carga de la prueba, las mismas las consideramos pertinentes, para que de manera fáctica no se sigan vulnerando los principios jurídico sociales a beneficio de las relaciones jurídicas entre el capital y el trabajo, además para que los conflictos derivados de las mismas, se resuelvan de manera equitativa y con apego a los lineamientos reivindicatorios y protectores de los trabajadores.

4.1 Análisis práctico jurídico de la carga de la prueba y su reversión en el Derecho Procesal Laboral

La prueba es el medio idóneo establecido por la ley, para que la autoridad jurisdiccional laboral, pueda dirimir el conflicto que de forma particular se le plantea, y que las partes exponen, con el objeto de demostrar los hechos aducidos, siempre que éstos sean controvertidos y que no sean confesados; ya que la autoridad jurisdiccional desconoce la existencia o inexistencia de esos hechos, que son alegados por cada parte, siempre y cuando formen parte de la litis o no sean notorios, puesto que si no forman parte de la controversia, en obvio que no están sujetos a prueba, ya que sólo los hechos controvertidos deben ser sometidos a prueba.

La importancia de la carga de la prueba, como bien lo estiman los juristas es el peso que tienen que soportar los sujetos de derecho, cuando se encuentran involucrados en un proceso jurisdiccional; el autor Trueba Urbina lo aprecia como: “la carga de la prueba ha sido considerada por algunos procesalistas contemporáneos, entre ellos Rosemberg, como la teoría de las consecuencias de la omisión probatoria”.³ La necesidad de probar es una carga procesal, con la consecuencia lógica del principio dispositivo, que acarrea consigo en que la omisión de ofrecer pruebas trae consigo el perjuicio mismo que viene inmerso en el resultado del proceso, es decir, con el laudo que seguramente será desfavorable para la parte omisa de la aportación de pruebas, las cuales son de elemental

³ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit ., pág 374.

importancia y esenciales para la convicción de la autoridad jurisdiccional, para que ésta pueda decir el derecho, sobre el conflicto en particular.

De manera general, en todo proceso, las partes tienen la obligación de probar sus respectivas acciones o sus excepciones, es decir, que el matiz de la probanza corre a cargo de quien haga una afirmación, pero en el caso de que exista una negación, el que niega tiene la obligación de probar en casos tales como: cuando la negación encierre una afirmación o bien cuando la negación tenga consigo una presunción que desconocía el colitigante y en beneficio de éste; y cuando la negación desconozca la capacidad, esto es admisible en materias tales como la civil o mercantil. Pero nuestra ley laboral, rompe con esos principios fundamentales de la Teoría General del Proceso, al establecer que se exime de la carga de la prueba al trabajador a efecto de que esa carga probatoria sea impuesta al patrón demandado, porque a éste se le considera la parte más fuerte dentro del procedimiento, porque cuenta con los documentos que tiene obligación de guardar; y en caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo considere necesario, se los requiera, dicha parte, debe de presentarlos, bajo el apercibimiento que de no hacerlo, se tendrán por ciertos los hechos alegados por el trabajador, esto es, cuando exista controversia sobre los casos expresamente establecidos en el Artículo 784 de la ley laboral.

El equilibrio y la justicia social entre el capital y el trabajo, son los fundamentos jurídicos del Derecho del Trabajo y del Derecho Procesal Laboral, conforme lo encontramos en el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo; también se puede apreciar, que mira con especial atención a la protección de la clase trabajadora, pero esto no quiere decir, que sea con la finalidad de destruir a la parte patronal, en dicho Artículo, se establece que: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones”. Por estas razones consideramos convincente aclarar lo relativo a la carga de la prueba, que en primer lugar, la tenga el patrón, lo que implica considerar que, él es, quien tiene los elementos probatorios sobre los hechos y que el trabajador jamás podría probarlos; Francisco Ramírez Fonseca aprecia que: “...obedece a la circunstancia de que algunos hechos debe probarlos el patrón, porque el trabajador jamás podría probarlos, y no porque pudiendo acreditarlos el trabajador se

haga una excepción al principio regulador de las cargas...”;⁴ de lo cual, podemos indicar que, como lo señala el autor en cita, es colocar al trabajador en una situación privilegiada en el procedimiento.

Ya que al ser una reversión impuesta por la ley al patrón, es bajo el imperio de que el patrón demandado tenga esa obligación, en casos determinados por el Artículo 784 de la ley laboral, el cual dispone que se exime de la carga de la prueba al trabajador y faculta a la Junta para que requiera al patrón, la presentación de los documentos que tiene la obligación de guardar. También es cierto que jurídicamente, nuestra Ley Federal del Trabajo, no contempla expresamente los casos en que puede ser revertida la carga probatoria al trabajador, pero puede admitirse, que ésta se aprecie de la interpretación de sus disposiciones y con apoyo del criterio judicial sustentado en las tesis y ejecutorias emitidas por la Suprema Corte de la Justicia de la Nación.

La protección y reivindicación, son los principios jurídicos que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en todo momento brindan a la parte obrera, a lo que podemos considerar como una ventaja que tiene el trabajador, y es que la ley laboral en la parte sustantiva le garantiza la estabilidad en el empleo con sus respectivas prestaciones, incluso en el caso de que sea separado injustificadamente de su fuente de labores, tiene asegurada por lo menos una indemnización que corre a cargo del patrón, y en aquellos casos en que la patronal se quiera desligar de esa obligación, el trabajador tiene la vía de demandar a su patrón ante los tribunales laborales, para la reclamación de sus derechos, cuando éstos han sido vulnerados, originando con ello el proceso laboral; dentro del cual surge la carga de la prueba, la que en principio corresponde a la parte patronal, porque la ley laboral dispone que se exime de la carga de la prueba al trabajador en casos bien establecidos, y es el patrón quién debe probar sus excepciones, cuando niegue el despido, siempre que esa negación sea simple y llana, además que debe probar que ha cumplido con cualquiera de los casos de las catorce fracciones del precepto en mención, siempre que sean controvertidos todos o cualquiera de ellos y no discrepamos en que es

⁴ RAMIREZ FONSECA, Francisco, LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, op. cit., pág. 108.

convinciente que dicha carga deba tenerla el demandado, por ser considerado la parte más fuerte, al conservar los documentos, que tiene la obligación de guardar, no solo para el ámbito laboral, sino de conformidad con diversas leyes y reglamentos, que así lo establecen.

El momento en que se puede revertir la carga de la prueba a la parte trabajadora, lo encontramos en la fase de demanda y excepciones, es decir, cuando una vez que el actor ha planteado y ratificado su demanda, el demandado puede incurrir en diversas actitudes, una de ellas puede ser que admita los hechos de la demanda y se allane a la misma, lo que no tendría más consecuencias ni grado de dificultad para que el trabajador actor obtuviera el pago de las reclamaciones demandadas y sin correr el riesgo de que en un momento dado tenga que soportar la carga de la prueba; otra de las actitudes, es que el demandado niegue los hechos, pero principalmente que exponga la inexistencia de la relación laboral, de la que se ha originado el conflicto de trabajo.

Dicha actitud patronal, es de las más comunes, por lo que la carga de la prueba le corresponde a la parte obrera, tal y como lo señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación al emitir jurisprudencia; creando con ello, efectos de dificultad procesal para el trabajador, porque en primer lugar tiene que probar la relación laboral y de manera implícita la separación injustificada de su empleo, pero entonces deberá aportar los medios de prueba suficientes e idóneos para justificar tal causalidad; la certeza impera cuando el trabajador demanda un despido injustificado, pero si el patrón ofrece la reinstalación de buena fe, la carga de la prueba corresponde al primero, con la salvedad de que si el patrón sólo niega el despido pero no ofrece la reinstalación, corresponde a éste la carga de probar tal aseveración. Cuando el patrón ofrece el trabajo al actor, la negativa del despido alegado por el trabajador y con la independencia de la decisión que haya tomado el trabajador, la reversión de la carga de la prueba puede tener lugar en el supuesto de que el patrón haya ofrecido el trabajo en los mismos términos y condiciones legales en que se venía desempeñando, independientemente que acepte tal ofrecimiento o lo rechace, en atención de que la buena fe no se refiere a fórmulas rígidas o abstractas, sino atendiendo a los antecedentes del caso.

El ofrecimiento del trabajo se considera de mala fe cuando el patrón le atribuye conductas dolosas al trabajador, independientemente de que haya o no, reconvención a la demanda del trabajador, por el comportamiento indebido de éste; porque no es lógico que el patrón quiera el regreso del trabajador, debido a su mala conducta y debe de considerarse de mala fe la oferta de trabajo.

En nuestra opinión, podemos señalar, que no es del todo negativo que exista la reversión de la carga de la prueba a la parte trabajadora siempre y cuando esa carga no afecte derechos de alguna de las partes, puesto que de otro modo, es contrario a los principios del Derecho Social, deteriorando los principios de equidad, incluso se suscitarían violaciones de carácter constitucional, en lo que se refiere al apartado de los derechos de clase social, porque se dejaría la oportunidad de que la parte económicamente fuerte, pueda encontrar la manera de no cumplir con sus obligaciones de cubrir la prestaciones a su trabajador, en tanto a este último se quedaría en un estado de indefensión, lo que es contrario a la protección habida en la legislación social plasmada en nuestra Carta Magna.

La reversión de la carga probatoria, es imponer todo el peso a la parte contraria, sin que tenga repercusiones de otra índole más de que la prueba en contrario, así lo establece el Artículo 805 de la Ley Federal de Trabajo, el cual expresa que el patrón debe de conservar los documentos tales como contratos individuales de trabajo, listas de raya, entre otros; y que el incumplimiento a lo que señala el Artículo 804 de la ley laboral, establece la presunción de ser ciertos los hechos que el actor expresa en su demanda en relación con dichos documentos, con la salvedad de la prueba en contrario, lo que trae como consecuencia de que pueda aplicarse la institución de la prueba en contrario; cabe mencionar que dichas instituciones, pueden dar lugar confusiones, sin embargo, son distintas, aunque guarden cierto grado de relación, porque de la segunda puede surgir la primera, el maestro Rafael de Pina, expresa que: “la prueba contraria, es la ofrecida por una de las partes para desvirtuar la eficacia de la ofrecida por la parte adversaria...”;⁵ pero

⁵ DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, op cit., pág 424.

que puede dar surgimiento a la reversión carga de la prueba, admitiendo que ambas guardan relación directa con las presunciones que llegan a derivarse de lo que las partes alegan dentro del procedimiento surgido de una queja por despido injustificado demandado por el obrero.

De lo cual se suscita y según lo aprecian los doctrinarios, que habrá presunciones legales que no admitan prueba en contrario, y que de manera absoluta se tiene la necesidad de probar, (jure et de jure) y la presunción que necesariamente admite prueba en contrario (juris tantum) y que impone como resultado una reversión de la carga probatoria; presunciones que de manera general son aplicables a todo proceso jurisdiccional, más no así por el Derecho Procesal Laboral, mismo que de manera específica se encuentra regulado en la ley laboral, cuando la parte patronal asume la obligación de probar y para el caso de la reversión probatoria a la parte obrera, existen lagunas que han sido subsanadas y aclaradas por la jurisprudencia emitida por nuestro máximo tribunal.

4.2 Problemática jurídico práctica de la reversión de la carga de la prueba en el proceso laboral

Son diversas las críticas doctrinales que han surgido con la figura jurídica de la reversión de la carga de la prueba; las cuales conllevan a tratar de atender, si tal situación es benéfica o perjudicial dentro del Derecho Procesal Laboral, para alguna de las partes, puesto que los principios que rigen a esta rama del derecho, es que es protectora y reivindicatoria de los derechos de los trabajadores, luego consideran la mayoría de los tratadistas que es una desventaja para el obrero que tenga que probar su demanda, puesto que no cuenta con los medios idóneos para poder demostrar los hechos en que funda sus pretensiones, por ello se rompe con la premisa de que el que afirma tiene la obligación de probar, desde luego no todas las corrientes ideológicas de los juristas están de acuerdo, que en materia laboral esta formalidad deba imperar e incluso nuestra legislación laboral así lo dispone, existiendo e incluso otras teorías que tampoco están de acuerdo con la reversión probatoria a la parte obrera, una de estas corrientes es apoyada

por el maestro José Dávalos, que al efecto menciona: “...esto es válido si una controversia judicial se da entre iguales; pero si ese conflicto se presenta entre desiguales, la carga de la prueba debe recaer en el más fuerte en el proceso y no en la parte débil”;⁶ la razón en que funda tales argumentos es que el trabajador es la parte más débil dentro del proceso laboral, pero sin embargo, el criterio judicial sustentado en jurisprudencia admite que la reversión probatoria al trabajador puede sustentarse en hipótesis, mediante las cuales la Junta resuelva con apego a la justicia social. Consideramos que versa por una mayor seguridad jurídica del proceso jurisdiccional y que de manera justa se encuentre el equilibrio entre los factores de la producción.

Aunque también pueda llegar a determinarse que la reversión de la carga de la prueba al trabajador, es contraria a los principios sociales del Derecho del Trabajo, sin descartar las presunciones que se suscitan en aquellos casos en los cuales de manera indebida algunos trabajadores han ejercido acciones laborales, sin que tengan la legitimación para hacerlo y así reclamar de manera antijurídica, prestaciones que no les corresponden, es decir que esos actores de mala fe demandan a su patrón con el fin de obtener un beneficio, sin que anteriormente haya existido una causa e incluso, una relación jurídica de trabajo subordinado.

Por otra parte, podemos argumentar la existencia de los problemas que surgen con la reversión de la carga probatoria al trabajador, es que se le obstaculiza la posibilidad de poder obtener la indemnización constitucional que por derecho le corresponde, al momento que es separado de su trabajo injustificadamente, cuando se trata de trabajadores honestos que han sido despedidos de su empleo sin que exista causal alguna, la parte patronal se apoya en las disposiciones establecidas por nuestra jurisprudencia, para negar la relación laboral o bien para ofrecer la reinstalación de trabajo, pero dicha actitud llega a realizarla con la intención de afectar al trabajador a fin de retardar el procedimiento o bien dejar de cumplir con la obligación de otorgarle la indemnización constitucional a la que está comprometido dentro de la relación de trabajo;

⁶ DAVALOS José, TÓPICOS LABORALES, op. cit., pág. 419.

es decir, que bajo el amparo de la reversión de la carga de la prueba al trabajador, conlleva a confundir a la Junta, para que ésta imponga la carga de la prueba al obrero, bajo las presunciones de que el patrón ofrece el trabajo de buena fe o niega la relación de trabajo.

La primera de estas presunciones, es bastante difícil de percibir para poder decidir que una persona se conduce con el ánimo de proceder leal y sinceramente con su trabajador; y la segunda, viene a ser una excepción de fondo, puesto que sirve para destruir la acción en esencia y por ende las prestaciones accesorias que conlleva en si dicha acción al restarle eficacia a la demanda dentro de lo que se considera obrar correctamente por parte del patrón que niega la relación de trabajo. Apreciamos que lo que realiza nuestro máximo tribunal, es subsanar la oscuridad de la ley con enfoque a prevenir que los gobernados acudan a demandar, sin fundamento jurídico y así engañar a la autoridad juzgadora, por lo que es necesario que exista mayor claridad para que se pueda desvirtuar tal intento de engaño y los gobernados palpen la veracidad con la cual cumplen con el objetivo de buscar el equilibrio procesal del trabajo de manera imparcial, al no permitir que se vicie la justicia social, base rectora y reivindicatoria de los derechos laborales.

Como en todo hacer humano, la justicia social no escapa a los vicios o errores procesales al momento de conocer un caso en particular, esto trae como consecuencia que muchos patrones demandados se aprovechen de la buena fe que les proporciona la jurisprudencia, para evitar cumplir con el pago de indemnizaciones y demás derechos que corresponde a la parte trabajadora cuando ha sido separada de su empleo de manera injustificada; por ello y con tal fin, se avocan a utilizar artimañas de manera dolosa y es aquí precisamente en donde se apoyan en la figura jurídica de la reversión de la carga de la prueba, con la cual, el trabajador queda en desventaja, porque muchas de las veces no cuenta con documentos, testigos o bien peritos, ni ningún otro elemento de prueba y con esa desventaja soportar un proceso en el que tenga que demostrar un despido injustificado y los resultados normalmente le son adversos dentro del laudo que se dicte,

dicha suposición encuentra la razón de evitar que se lleven a cabo procesos viciados y sin fundamento alguno, ante los tribunales laborales.

Un problema más que trae consigo la reversión de la carga de la prueba en perjuicio de ambas partes, pero más tratándose del trabajador, es porque atenta contra los principios sociales establecidos en el Artículo 123 Constitucional, ya que normalmente la parte trabajadora carece de los medios probatorios y económicos para soportar la carga de la prueba que en un momento le sería revertida; porque dentro de los múltiples factores de prueba y como es el caso de documentos, no tiene acceso a los mismos, y de lo cual puede suscitarse incertidumbre e inseguridad al momento de que se ofrezca una inspección judicial respecto de los documentos, a efecto de que la patronal, pueda ocultar información al respecto o bien porque exista contradicción entre unas pruebas y otras, al momento de su desahogo, por ser propias de la patronal; en relación a las personas que son testigos, no tienen la disponibilidad de acudir ante la presencia jurisdiccional a rendir su testimonio, ya sea por temor o por falta de tiempo, más cuando se trata de compañeros de trabajo; ya que éstos, para evitarse problemas con su patrón, prefieren muchas de las veces ignorar los sucesos cuando despiden o separan de su trabajo de manera injustificada a alguno de sus compañeros de trabajo.

En cuanto a la seguridad jurídica social, se presenta el problema de que el patrón demandado aprovecha las circunstancias jurídicas que derivan de la reversión probatoria para evitar cumplir con sus obligaciones legales de pagar al trabajador las prestaciones que la ley le otorga, por el solo hecho de prestar un servicio subordinado; ya que constitucionalmente, se establece que una vez que el trabajador sea separado de su trabajo es obligación del patrón indemnizar a la parte trabajadora con tres meses de salario, esto es, para garantizar la subsistencia del mismo y de su familia mientras encuentra un nuevo empleo. Por ello, consideramos que es un problema que obstaculiza y retarda el buen funcionamiento de la impartición de justicia en perjuicio del trabajador, en tanto que en cuestión de tiempo que se invierte en el procedimiento viene a ser desesperante, porque el guarda y espera, no encierra la seguridad de obtener un beneficio a favor de la parte trabajadora, aunque de antemano, ya se encuentra

garantizada por el precepto legal de nuestra Carta Magna, en el que trabajador que sea separado de su trabajo perciba una indemnización de tres meses de salario, y que es obligación del patrón realizarle por lo menos ese pago al trabajador.

A mayor abundamiento, dentro de la problemática jurídico práctico que se presenta, es aquel que se deriva de la predisponibilidad que se encuentra establecido en el precepto 784 de la ley laboral cuando establece que: “ La Junta eximirá de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos...”; una manera legalmente de predisponer que el patrón cuenta con lo documentos probatorios al momento de que la Junta se los haga exigibles. Pero aparece otra vertiente, tal es el caso de que la Junta no considere necesario exigir la presentación de los documentos a la parte patronal, porque del texto del citado precepto legal, no aparece como un mandato sino como una opción que tiene la autoridad para poder obtener la convicción de los hechos alegados por ambas partes, y no solamente por la parte trabajadora. Lo anterior, trae como consecuencia que la parte trabajadora tiene la aparente ventaja, pero el precepto dispone que es una posibilidad, al mismo tiempo que puede ser una opción y no un mandato legal, es decir, que si la autoridad considera que los elementos de prueba que han sido aportados por las partes son suficientes para que pueda decidir sobre la manera de resolver el conflicto planteado, no será necesario que requiera al patrón de dichos documentos que se describen en las catorce fracciones del precepto que comentamos, puesto que dichos documentos pasan a ser parte del cúmulo probatorio que ha sido ofrecidos por cada parte procesal.

Por otra parte, el hecho de que se presuma que el patrón tiene en su poder todos y cada uno de los documentos que se describen, tales como fecha de ingreso del trabajador o el aviso de haber rescindido el contrato por alguna causal, no trae consigo mayor consecuencia para la parte patronal, porque en caso de ser requerida por el tribunal laboral, los exhibiría y se cumpliría con la obligación de probar, con un resultado seguramente favorable para él en la resolución final. Consideramos también que de lo dispuesto por el precepto en cita, otorga a la autoridad las facultades para que en los casos determinados, considere que las pruebas ofrecidas por las partes no le convencen,

utilizará la facultad discrecional de requerir a la parte patronal para que los exhiba a juicio, siempre que lo crea pertinente, para el conocimiento de la verdad; la cuestión versa en que el demandado no de cumplimiento al requerimiento que le hace la autoridad, bajo la consigna de que se tendrán por ciertos los hechos que alega el trabajador. Apercibimiento por demás endeble, porque si el demandado cuenta con todos los documentos que la Junta le requiere, no tendrá mayor dificultad dentro del proceso, muy al contrario, cuando no existen esos elementos, ya que es por demás que se le aperciba, puesto que jamás exhibirá dichos documentos y se le hará efectivo el apercibimiento decretado en el auto que de manera predispuesta es dictado por la Junta y se tendrán por ciertos los hechos que alega el trabajador, siempre y cuando exista controversia sobre los diversos hechos alegados, tales como la fecha de ingreso al trabajo, antigüedad, faltas de asistencia y cada uno de los enumerados por el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, como lo dispone en su parte final "...En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:...".

Es decir, que si no existe controversia respecto de los supuestos establecidos en el precepto que se indica, entonces no es necesario que el patrón tenga que exhibir los documentos previamente indicados y sólo se avocará a negar lisa y llanamente la relación de trabajo o bien ofrecer el empleo, quien tendrá la carga probatoria será la parte trabajadora, esto es en el primero de los casos, en tanto que en el segundo caso, nos encontramos en la circunstancia de que el trabajador es quien tiene que decidir si regresa a trabajar o si desea seguir con el procedimiento, para poder hacer efectivas las prestaciones que reclama, pero para poder alcanzar una resolución favorable tendrá que soportar la carga de la prueba.

Otro de los factores que implican problema de legalidad en la reversión de la carga de la prueba, es que cuando el patrón ofrece el trabajo, lo hace de buena fe, principio que jurídicamente no es palpable, ya que éste deriva de la actitud abstracta de los sujetos, resultando muy difícil de apreciarse, al ser una situación meramente subjetiva, y que cuando la autoridad laboral debe percatarse de ella, seguramente lo hace con los elementos objetivos, situación que resulta muy difícil concebir cuando una persona se

conduce de buena fe en el caso litigioso en particular. Consideramos que los problemas legales que trae consigo la reversión de la carga probatoria, no es la propia figura en sí, sino el abuso que se ha hecho de ella, por las partes, pero en especial por algunos patrones que se escudan en dicha figura jurídica, desvirtuando el principio para el cual fue creada, como lo es para encontrar el equilibrio de los factores de la producción y la mano de obra, al haberse suscitado un conflicto de intereses; por lo tanto, es necesario que se subsanen tanto la vaguedad y oscuridad de la ley, para que la impartición de justicia llegue a ser más eficaz, porque en la actualidad encontramos un enfoque que proporciona ventajas a una de las partes, con lo cual obstaculiza el procedimiento, al romper con los principios de economía y rapidez que impone la legislación, para alcanzar la justicia social, plasmada en el Artículo 123 de la Constitución.

4.3 Criterio judicial de la reversión de la carga de la prueba en el proceso laboral

La ciencia jurídica se compone tanto de los criterios práctico jurídicos que derivan de las determinaciones judiciales, cuando de los casos particulares obtienen los elementos que conllevan a seguir los lineamientos para resolverlos; y de la doctrina que hacen los estudiosos del derecho, al interpretar y exponer sus deducciones filosóficas y de la investigación a la ciencia jurídica, así como del enfoque que la ley establece de manera general, a la realidad palpable de los asuntos litigiosos que se ventilan ante las autoridades jurisdiccionales; con base a la gran responsabilidad de decir el derecho sobre dichos planteamientos de controversia jurídica, y que dentro de la diversidad de actos legales que realizan las partes, necesariamente la de probar sus pretensiones o sus excepciones, según el caso, forma parte medular del procedimiento, utilizando la potestad de exponer los medios y formas probatorios para demostrar que les asiste la razón y el derecho en el asunto planteado. En materia procesal, estos medios probatorios deben ser presentados por la parte que afirma los hechos, y sólo en determinados casos de negación la parte que niega tendrá la carga de probar, principio jurídico que se sigue en todo proceso; pero en el caso del proceso laboral, ese principio es resquebrajado, cuando

la ley establece que la carga de la prueba necesariamente la tiene el patrón demandado, en tanto que el trabajador tendrá ese peso cuando de la presunción del despido injustificado se derive, que no existía relación laboral o cuando el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, en los términos y condiciones que tenía dicha relación, o cuando la patronal niegue prestaciones extralegales, como tiempo extraordinario o días de descanso obligatorio trabajados por la laborante; es aquí cuando nace la figura jurídica de la reversión de la carga de la prueba en el Derecho Procesal Laboral.

Dicha figura jurídica, se contempla en jurisprudencia, la cual es creada a raíz de lo establecido por los Artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, que otorga facultades a la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno o en Salas, y a los Tribunales Colegiados de Circuito para emitir jurisprudencia; con base a las resoluciones que aclaran las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados, siempre que lo resuelto, se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario; más no así, que encontremos la reversión probatoria en la Ley Federal del Trabajo, que dada la oscuridad contenida en sus dispositivos deja al margen la disponibilidad de interpretarlos como vacíos y con cierta vaguedad a favor de una de las partes, pero en perjuicio de la otra. Así mismo, encontramos que la carga de la prueba en materia laboral, tiene características propias, por las cuales se le impone al patrón en mayor medida, para esclarecer los hechos, como una igualdad impuesta por la ley al trabajador frente al empleador, por lo que consideramos pertinente, empezar con la jurisprudencia que establece la forma y modo en que debe apreciarse la carga de la prueba en materia procesal laboral, en la cual se aprecia la equidad jurídica para cada una de las partes y sin miramientos de parcialidad a favor de alguna de éstas, como a continuación se indica:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Mayo de 2002

Tesis: 2a. LX/2002

Página: 300

CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS. Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.

Amparo directo en revisión 1800/2001. Refugio Solís Pantoja. 8 de marzo de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

La característica especial de la carga de la prueba laboral, es que sobre determinados casos, le corresponde al patrón la obligación de probar, pero esto es con la finalidad de que el trabajador guarde una igualdad procesal frente al empleador y no para perjudicarlo; además, que como lo aclara la tesis a que aludimos, es que el hecho de que la carga de la prueba se le imponga al patrón sobre determinados casos, es con base a que tiene la obligación de guardar determinados documentos relacionados con la prestación de servicios del trabajador, como son el monto y pago de salario, duración de la jornada, entre otros; y que bajo apercibimiento debe presentarlos ante la autoridad jurisdiccional del trabajo, de no hacerlo cuando le sean requeridos, se tendrán por ciertos los hechos alegados por la parte trabajadora. Algo que no queda bien claro es que en que momento

la Junta considere que son necesarios dichos documentos para el esclarecimiento de la verdad, puesto que queda a discrecionalidad de dicha autoridad el requerirle al patrón los citados documentos, ya que, si bien es cierto que una vez que se entable la litis, y el patrón tenga en su poder los documentos de referencia, lo más seguro es que los exhibirá como prueba para acreditar sus excepciones y defensas, de lo contrario nunca los exhibirá, aunque el resultado del juicio fuera desfavorable para él, seguramente por la imposibilidad de no tenerlos en su poder; y tal predisposición de la ley laboral y de la jurisprudencia, van más haya de lo presumiblemente cierto.

Por otra parte, los vacíos que encontramos en nuestra normatividad laboral, son subsanados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando ha establecido los criterios jurisprudenciales que a cada caso puede corresponder, a efecto de que no se deje al arbitrio de la autoridad jurisdiccional laboral o bien al criterio de las partes respectivamente sobre lo que versa a la carga de la prueba y su reversión, estos criterios emitidos por nuestro máximo tribunal, aclaran los casos en que es dable a quién, cuando y porque corresponde a una de las partes probar sus argumentos de la acción o la excepción, con el objetivo de obtener una resolución favorable. Cuando existen violaciones en la reinstalación derivada del ofrecimiento del trabajo, éstas deben considerarse inatendibles, en razón de que la Ley Federal del Trabajo, no contiene disposición alguna que regule la figura de ofrecimiento de trabajo y por el contrario, ésta deriva de la jurisprudencia número 158, sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la cual se establece que tal ofrecimiento no debe considerarse como un allanamiento a la pretensión de reinstalación intentada ni como una excepción, sino que se trata de calificar como un acto conciliatorio; por lo tanto, es procedente el amparo indirecto, esta tesis que ha sido modificada y que guarda fidelidad con el texto de la ejecutoria emitida por el tribunal respectivo, en cumplimiento a lo ordenado en la resolución dictada el 13 de agosto de 2004 tal y como se expone en dicha jurisprudencia que a continuación se transcribe:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Noviembre de 1997

Tesis: I.6o.T.43 L

Página: 509

REINSTALACIÓN DERIVADA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO, VIOLACIONES EN LA PROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO. Si se combaten en amparo directo violaciones relativas a la reinstalación derivada del ofrecimiento de trabajo, deben estimarse inatendibles, en el entendido de que tales violaciones no encuadran en ninguna de las hipótesis previstas en el artículo 159 de la Ley de Amparo, en cuanto se refieren a violaciones a las leyes que rigen el procedimiento, puesto que la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna que regule la figura del ofrecimiento de trabajo y, por el contrario, ésta deriva de la jurisprudencia número 158, sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 107 del Tomo V, Materia del Trabajo, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, bajo el rubro: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA."; por tanto, tal ofrecimiento no debe considerarse como un allanamiento a la pretensión de reinstalación intentada ni como una excepción, sino que se trata de un acto que puede calificarse de conciliatorio, en el cual el patrón simplemente propone la continuación de la relación laboral; entonces, sus consecuencias, en cuanto al propio procedimiento concierne, deben ser impugnadas, en su momento, mediante juicio de amparo indirecto como actos dictados dentro del procedimiento y que son de imposible reparación, en términos del artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, ya que tales cuestiones no podrán en forma alguna ser retomadas ni consideradas en el laudo que se dicte al resolver la controversia, sino que la autoridad responsable sólo se ocupará, en éste, de calificar el ofrecimiento de trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10486/97. Fernando Salvador Silva. 2 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Por ejecutoria de fecha 13 de agosto de 2004, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 48/2004-SS en que participó el presente criterio.

Esta tesis fue modificada para que guardara fidelidad con el texto de la ejecutoria emitida por el tribunal respectivo, en cumplimiento a lo ordenado en la resolución dictada el 13 de agosto de 2004 por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la contradicción de tesis 48/2004-SS, entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Noveno y Sexto, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito, para quedar como aparece en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, septiembre de 2004, página 1850, con el rubro: "REINSTALACIÓN. EN CONTRA DE LA NEGATIVA DE LA JUNTA RESPONSABLE DE FIJAR NUEVA FECHA PARA QUE AQUÉLLA SE LLEVE A CABO, MOTIVADA POR LA INCOMPARECENCIA DEL TRABAJADOR EN LA PRIMERA FECHA SEÑALADA PARA TAL EFECTO, PROCEDE EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO."

De la anterior tesis jurisprudencial, además se aprecia que cuando se refiere al ofrecimiento del trabajo por parte de la patronal, no debe considerarse como un allanamiento a la demanda, y por lo tanto si el trabajador no se presenta en la fecha señalada para la reinstalación a sus labores y solicita a la Junta se señale nueva fecha para llevar acabo dicha reinstalación, es procedente el amparo indirecto, a lo que podemos apreciar que se trata de una manera de hacer respetar los principios del procedimiento, para salvaguardar los derechos de audiencia de las partes, en el entendido que sino se presenta el trabajador para ser reinstalado a su trabajo en la fecha indicada es considerado como una negativa al mismo y por lo tanto, al solicitar nueva fecha, la Junta debe negar dicha solicitud, lo que da lugar a la continuidad del procedimiento, con la diferencia de que ya no estará a su favor la carga de la prueba que tiene el patrón, sino que se le ha operado la reversión de la carga de la prueba a la parte obrera, de conformidad con lo establecido en este criterio judicial.

Dentro de lo establecido por las tesis jurisprudenciales, también es de prevenir que no siempre con el ofrecimiento del trabajo es procedente la reversión de la prueba al obrero, pues ésta resulta inoperable cuando el trabajador afirma que fue despedido y el patrón niega el hecho relativo, sin que ofrezca la reinstalación de buena fe, no existe reversión de la carga probatoria al trabajador; por lo tanto, opera en favor de éste la presunción de la certeza del despido y por consiguiente la obligación del patrón de acreditar la

inexistencia del referido despido; por lo que es obligación de la autoridad percatarse de que efectivamente se llevó a cabo la reinstalación del trabajador y que éste haya acudido a reanudar sus labores, como lo señala la jurisprudencia, se da el caso de que si el trabajador obtuvo una sentencia favorable y no se presentó ante su patrón para ser reincorporado a sus labores, alegando que fue su patrón quien se negó a recibirlo nuevamente en su trabajo, y equiparándolo a una separación del mismo.

Es congruente conforme a la tesis que se comenta que, la carga de la prueba es revertida al trabajador no propiamente para probar el despido injustificado, porque ese hecho ya fue resuelto a favor de él, por lo que ahora debe de probar la equiparación al despido que refiere, y que el patrón no lo quiso reincorporar a su trabajo. Sin embargo, es de considerarse que ambos deberían de probar lo relativo a dichas afirmaciones y negaciones referentes al hecho de despido o negación de incorporación al empleo del obrero, porque si bien es cierto, ya el trabajador había obtenido una sentencia favorable a sus pretensiones y por lo tanto la presunción del despido o la causa por la cual el trabajador había sido despedido, ya deja antecedente de la actitud de la patronal y como presunción de que efectivamente existió una separación del trabajo de forma injustificada, y que desde luego el trabajador alega que no fue recibido para su reincorporación, se le debe obligar a probar su dicho, esto es con la finalidad de obtener la certeza jurídica, del acto de negación o de falsedad de alguna de las partes; es de apreciarse la vertiente de la reversión de la carga de la prueba sólo a una de las partes; conforme a lo dispuesto la tesis de jurisprudencia que a continuación se transcribe:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXI, Enero de 2005

Tesis: III.2o.T.122 L

Página: 1753

DESPIDO POR EQUIPARACIÓN DE UN TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO. A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO AFIRMA QUE DESPUÉS DE DESAPARECER LA CAUSA DE SUSPENSIÓN DE LA

RELACIÓN LABORAL, POR HABER SIDO ABSUELTO POR SENTENCIA, SE PRESENTÓ CON EL PATRÓN CON EL OBJETO DE REANUDARLA Y ÉSTE SE NEGÓ A REINCORPORARLO. Aun cuando es cierto que, como se advierte del contenido de la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo III, Segunda Parte-1, enero a junio de 1989, página 279, de rubro: "DESPIDO. SI EL PATRÓN LO NIEGA Y NO OFRECE LA REINSTALACIÓN, NO EXISTE REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.", cuando el trabajador afirma que fue despedido y el patrón niega el hecho relativo, sin que ofrezca la reinstalación de buena fe, no existe reversión de la carga probatoria al trabajador y, por tanto, opera en favor de éste la presunción de la certeza del despido y la consiguiente obligación de aquél de acreditar la inexistencia del referido despido, también lo es que dicha regla resulta inaplicable en el caso de que el presupuesto básico de la acción no lo constituye propiamente el hecho del despido, en sí mismo considerado, sino el relativo a que el trabajador aduce que el despido (por equiparación) ocurrió al haberse presentado ante su patrón, luego de haber sido absuelto por sentencia ejecutoriada, con el objeto de llevar a cabo la reanudación de sus labores, y que como respuesta de la patronal obtuvo la negativa a ser reincorporado a su trabajo. Hipótesis en la que la autoridad del conocimiento del asunto, previo a emprender el estudio concerniente al despido alegado, por equiparación, debe decidir, en primer término, si realmente el trabajador se presentó ante el patrón, precisamente con la finalidad de reanudar sus labores y que como respuesta le fue negada la reincorporación a su trabajo, para que de esa manera se encuentre en condiciones de resolver en relación con el despido reclamado, justamente porque el supuesto básico de la acción deriva, en esos casos, en los destacados hechos relativos a la presentación ante el patrón con la finalidad de reanudar sus labores y a la negativa de éste para reincorporarlo al trabajo; lo que significa que en dicha hipótesis es al actor a quien corresponde el débito procesal de que se presentó ante el patrón con la finalidad de reanudar sus labores, una vez desaparecida la causa de suspensión de los mismos.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 173/2004. Francisco Javier Vázquez Padilla. 25 de mayo de 2004.
Mayoría de votos. Disidente: Hugo Gómez Ávila. Ponente: Fernando Coteró Bernal.
Secretario: Luis Enrique Vizcarra González.

Los presupuestos o condiciones para considerar de buena fe el ofrecimiento de trabajo, han sido establecidos en la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando el trabajador ha sido despedido injustificadamente, dichos presupuestos derivan del ejercicio de la acción que realiza el trabajador en contra de su patrón y encontramos en primer lugar, que el trabajador ejercite en contra del patrón una de las acciones derivadas del despido injustificado; en segundo, que el patrón niegue dicho despido y ofrezca el trabajo; en tercero, que este ofrecimiento sea en las mismas condiciones en las que el trabajador lo venía desempeñando. Como consecuencia, si no se cumplen estas condiciones, no es operable la reversión de la carga de la prueba y por ende corresponde al patrón la obligación de probar el extremo de sus excepciones.

La jurisprudencia que señalamos anteriormente, seguramente se refiere a las acciones de reinstalación en el puesto de trabajo, o la indemnización constitucional, que son las acciones que regularmente se demandan y cuando se refiere al ofrecimiento de trabajo por parte del patrón, seguramente es con la presunción y bajo la buena fe de seguir con la relación de trabajo, en los mismos términos y condiciones en que se venía desarrollando, para lo cual no debe existir discrepancia entre el salario y jornada alegada por el trabajador, para que pueda ser revertida la carga de la prueba al actor; conforme a la siguiente jurisprudencia:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Enero de 1999

Tesis: VII.2o.A.T.17 L

Página: 877

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS O CONDICIONES PARA CONSIDERARLO DE BUENA FE. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO. El ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica creada jurisprudencialmente, puesto que la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna que la regule, y tiene un sentido específico que requiere determinados presupuestos o condiciones y que tiene, igualmente, efectos singulares de gran trascendencia procesal, pues para que esta figura se surta se requiere, en primer

lugar, que el trabajador ejercite en contra del patrón una de las acciones derivadas del despido injustificado, en segundo, que el patrón niegue dicho despido y ofrezca el trabajo y, en tercero, que este ofrecimiento sea en las mismas condiciones en las que el trabajador lo venía desempeñando. Las consecuencias de tal ofrecimiento efectuado de buena fe, son de gran trascendencia para el resultado del juicio, en virtud de que revierte al trabajador la carga de la prueba del despido.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 763/98. Gabriel Pérez Aguirre. 5 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: Pablo Pardo Castañeda.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 195, tesis 298, de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL MOMENTO PROCESAL PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA."

Otro caso de los cuales corresponde la carga de la prueba al patrón, cuando ésta media controversia entre su existencia y duración, es obligación del patrón probarla, dentro del proceso laboral, dado que del contrato de trabajo y de la antigüedad de dicha relación laboral de trabajo, porque si bien es cierto la carga de la prueba corresponde al patrón, siempre y cuando sea negada lisa y llanamente, de lo contrario, al aceptar que tuvo vida la relación de trabajo, da pauta a que éste tenga la obligación de probar la duración contractual y cuando se culminó la misma, por lo tanto no debe revertirse la carga de la prueba al actor trabajador, por admitir la existencia de dicha relación de trabajo y por ser motivo de controversia, tal y como lo establece la siguiente tesis jurisprudencial:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VII, Febrero de 1998

Tesis: III.T.25 L Página: 538 Materia: Laboral

RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA PARA LA PATRONAL CUANDO MEDIA CONTROVERSIA RESPECTO DE SU EXISTENCIA Y DURACIÓN. Corresponde al actor la carga de la prueba para demostrar la relación de trabajo negada por el demandado, siempre que la negativa sea lisa y llana; pero en el supuesto de que el demandado acepte que tuvo vida tal nexo laboral y que éste culminó con antelación a cuando se ubicó el despido alegado, entonces, tal postura de la patronal hace suya la carga de la prueba, dado que así lo establece el artículo 784, fracciones II y VII de la Ley Federal del Trabajo, pues sin duda existe controversia respecto del contrato de trabajo y de la antigüedad, por lo que al oponente del actor le toca probar que el vínculo contractual terminó en la fecha que adujo. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 228/97. Antonio Robledo Serrano y coag. 21 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Fernando Arballo Flores.

De las tesis jurisprudenciales que anteceden, podemos apreciar que dentro de los casos más comunes de la reversión de la prueba encontramos aquellos indican en que momento debe proceder la misma, tales como: Si el patrón ofrece el trabajo, para que continúe la relación en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando y el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues tal ofrecimiento en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba al trabajador para probar el despido, muy al contrario, si ese ofrecimiento de trabajo se hace en las condiciones por debajo de las alegadas por el laborante, entonces la carga de la prueba le corresponde a la patronal. Lo mismo sucede cuando por falta de acuerdo por parte de la Junta, sobre el ofrecimiento del trabajo por parte del patrón, no se revierte la carga de la prueba, porque es obligación de la Junta acordar favorablemente o desfavorablemente las peticiones de las partes, y por lo tanto no puede considerarse un consentimiento tácito de hacer a un lado dicho procedimiento, y el actor se haya negado a regresar a su trabajo, por lo que en todo caso lo que procede es hacer reponer el procedimiento. Además, no se puede considerar que el ofrecimiento de trabajo sea de buena fe, si durante el juicio se acredita que se encuentran

suspendidas las labores de la empresa demandada, pues ello revela que a pesar de la oferta ofrecida por el patrón, éste no tiene la intención de continuar con el nexo laboral, y la propuesta se considera de mala fe y la carga de la prueba le corresponde al patrón.

La carga de la prueba en el proceso laboral, se caracteriza porque sigue lineamientos protectores de los trabajadores, al imponer principalmente la carga de la prueba al patrón demandado, con lo que se persigue encontrar una igualdad jurídica procesal, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, imposición establecida en el Artículo 784 la ley laboral, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos en que funda sus pretensiones, por ello podemos argüir que la reversión de la carga de la prueba al trabajador no es procedente, si no bajo determinadas condiciones tales como: Si el patrón demandado niega la relación de trabajo alegando que esta término mucho antes a la fecha que alega el trabajador de que fue despedido, pero por no ser una negación lisa y llana y porque encierra una afirmación, corresponde acreditarlo a quién lo invoca, es decir al demandado.

Así mismo, corresponde la carga de la prueba la trabajador, si asegura que la relación laboral surtió antes de la celebración del contrato civil, la cual fue negada por el patrón y acreditó la existencia de un contrato civil a precio alzado, puesto que el demandado solo está obligado a justificar la excepción de la inexistencia de dicha relación laboral.

Otro caso, es cuando el patrón se excepciona negando lisa y llanamente la relación laboral y la misma se tiene probada, la carga de la prueba la tiene el patrón y no el trabajador, puesto que se tiene por ciertos todos los hechos que alega el trabajador. Otro caso más, cuando el patrón opone como excepción la negación del despido y ofrece la reinstalación al trabajador en los mismos términos y condiciones en que se venían desempeñando, pero no estando de acuerdo con el salario que alega el actor, sin que de alguna forma demuestre la cantidad señalada, el ofrecimiento debe ser considerado de mala fe y por lo tanto no es operable la reversión de la carga de la prueba y en consecuencia corresponde al patrón la carga probatoria para acreditar tal negación del despido. Si el actor trabajador

en demanda pretende la indemnización o la reinstalación por considerar que ha sido despedido injustificadamente y el patrón alega y opone como excepción únicamente que fue el trabajador quien realizó el abandono de trabajo, es de corresponderle al demandado probar su excepción.

4.4 Propuestas al fortalecimiento del marco jurídico de la reversión de la carga de la prueba, en el Derecho Procesal Laboral

El significado gramatical del término proponer, es manifestar algo bajo ciertas razones, para inducir a que sea adoptada una idea; por ello, las razones por las cuales exponemos las siguientes propuestas, para el fortalecimiento del marco jurídico laboral relativo a la reversión de la carga de la prueba, es porque consideramos que la misma no es perjudicial dentro de la normatividad laboral, sino al contrario su objetivo es generar seguridad e igualdad jurídica para las partes, en todos aquellos procedimientos en los cuales se encuentran en juego intereses jurídicos y económicos tanto para el trabajador y el patrón y que afectan a la paz y la armonía de la sociedad.

Lo que significa que es aceptable que existen casos particulares en que pueda revertirse la carga de la prueba al trabajador y que tenga que demostrar ante la autoridad los hechos en que fundan su demanda y el demandado sus excepciones y defensas; porque si bien es cierto, los principios sociales derivados de la Constitución y plasmados en la Ley Federal del Trabajo, tienen como fin la protección y reivindicación de la clase trabajadora frente a la clase patronal, quién ostenta el capital, además que tiene en su poder los documentos que forman parte de su administración, mismos que versan con la relación laboral, con sus trabajadores; es por ello que se le considera ser más fuerte que la parte obrera, cabe mencionar que por ese sólo hecho la ley le impone más obligaciones legales procesales que al trabajador, pero como una forma de encontrar equilibrio entre los contendientes y por otro parte no le excluye la potestad al patrón de que tenga el derecho de defenderse en un juicio dentro del cual opera a favor de éste quitarse el peso de demostrar la inexistencia de un despido injustificado.

Los derechos sociales han sido creados con la finalidad de proteger y reivindicar los derechos de la clase trabajadora, pero ello no implica en cierto modo, ni tiene cabida en que siempre será la parte trabajadora quién tenga la razón y le asista el derecho, con base a la verdad de los hechos en que funda la queja que presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por ello una de las primeras propuestas es que se establezca expresamente en la Ley Federal del Trabajo aquellos casos en que corresponde al trabajador la carga de la prueba para demostrar los hechos en que funda su demanda; como segunda propuesta, consideramos conveniente que la buena fe que la ley concede al patrón cuando ofrece el empleo, sea meticulosamente estudiada por la autoridad jurisdiccional laboral a efecto de que la justicia sea rápida y sencilla como lo establecen los principios del Derecho Procesal Laboral; otra de las propuestas, es que exista mayor precisión en cuanto a lo que se refiere a la carga probatoria a cada parte .

Como última propuesta es que en caso de negativa de la relación laboral que hace el patrón, consideramos que sería más equitativo que ambas partes tuvieran la obligación de demostrar los hechos en que fundan tanto la acción como la negación del despido injustificado de dicha relación laboral, con base en las presunciones que pueden existir de dicha negativa; a continuación exponemos las siguientes propuestas al marco normativo laboral referente a la reversión de la carga de la prueba en el Derecho Procesal Laboral:

Consideramos que una de las formas en que se puede fortalecer nuestro marco jurídico procesal respecto de la carga de la prueba y su reversión, es que así como se encuentra establecida la carga de la prueba con las características propias de otorgar una igualdad del trabajador frente al patrón, es dable que se establezcan los casos en que corresponde al trabajador dicha carga probatoria y la misma se encuentre expresamente plasmada en la Ley Federal del Trabajo, porque en la actualidad se presume que la carga de la prueba la tiene primeramente el patrón, conforme se desprende de los presupuestos que se establecen en el Artículo 784 de la ley laboral, sin embargo el precepto indicado textualmente dice: “La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos...”, es decir, la ley presupone que en aquellos casos controvertidos, es obligación de la patronal probarlos cuando así lo reclame el obrero.

Pero no se establece en que momento ambas partes deben aportar el material probatorio necesario para demostrar los hechos en que fundan sus pretensiones o excepciones, existiendo oscuridad y vaguedad que puede originar duda a la autoridad jurisdiccional y entonces, necesariamente ésta invocará lo establecido en el precepto citado, para efectos de eximir de la carga de la prueba al trabajador, buscando otros medios para llegar al conocimiento de la verdad de los hechos; puesto que en estricto derecho, debe requerir los documentos al patrón, el cual tiene la obligación de guardar, cabe destacar que el precepto de referencia avoca a determinados hechos de controversia, como son los enumerados en las catorce fracciones de dicho precepto, tales como fecha de ingreso, antigüedad, faltas de asistencia, causas de rescisión, entre otras, derivadas de la relación de trabajo.

Sin embargo, es un presupuesto que la ley establece a cargo del patrón, y de manera optativa se concede discrecionalmente a la Junta el requerir dichos documentos o no, porque si bien es cierto, en el Artículo 782 de la ley laboral, dispone que la Junta puede ordenar con citación de las partes el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, practicar las diligencias que juzgue necesarias para el esclarecimiento de la verdad. A lo que consideramos no debe ser optativo, sino dispositivo en ambos preceptos; porque si bien es cierto, esas facultades discrecionales que la ley otorga a la autoridad, hace que de alguna forma, tome la determinación sobre los documentos u objetos que son necesarios para conocer la veracidad del conflicto. Desde luego, la Junta, aparte de las facultades que expresamente le otorga la ley, llama la atención el Artículo 885 Fracción II de la misma, al darle a la Junta la facultad de apreciar en conciencia las pruebas que fueron admitidas y desahogadas en el proceso laboral; por lo que la conciencia, de manera gramatical quiere decir “a su sano juicio”; y la apreciación en conciencia tiene divergencias con los principios procesales no sólo del procedimiento en general, sino también del procedimiento en específico, y la resolución definitiva o laudo puede ser que se encuentre con apego a la ley o bien, a consideración de la Junta, que en última instancia, resolverá de manera fundada y motivada, pero con esas grandes vertientes, de las cuales goza legalmente dicha autoridad al momento de dictar el laudo.

Ligado a la carga probatoria, se observan los aspectos de la buena fe, que se aprecia a la parte patronal, cuando ofrece la reinstalación al trabajador, tal y como se desprende de la jurisprudencia, que en caso de que el patrón niegue el despido injustificado y ofrezca la reinstalación al trabajador, es de considerarse que debe ser estudiada más a fondo, para que se pueda determinar cuando esa actitud es de buena o mala fe, ya que ésta es intangible y difícilmente puede apreciarse con las actitudes de las partes, puesto que la buena fe, conforme lo define el diccionario, es aquel buen concepto o confianza que se tiene de una persona o cosa; para el caso de las cuestiones jurídicas, la buena fe debe ser apreciada desde el inicio del procedimiento en cuanto a la actitud de la persona, lo cual corre a cargo de la autoridad como un encargo que la ley le impone, para que pueda determinar si procede o no, exhortar al obrero a aceptar el ofrecimiento que hace el patrón.

Cabe manifestar que los integrantes de la Junta por el cúmulo de trabajo y con base al principio rector de su función que es conciliar, exhortan al trabajador para que acepte dicha reinstalación y sin darse cuenta de la actitud de las partes o en especial del demandado, por lo que consideramos que el simple ofrecimiento del trabajo no debe tenerse como sinónimo de buena fe, sino que la autoridad debe estudiar más a fondo los antecedentes de cada una de las partes y en especial del patrón, porque así habría mayor seguridad jurídica en el proceso, a beneficio no solamente de la parte laborante, sino también del patrón y de la misma autoridad al momento de decidir sobre el caso en particular. para que el trabajador al regresar a su fuente de trabajo, se conduzca con más seguridad y esmero, siendo benéfico para él y la parte patronal, de lo contrario, todo quedaría en una efímera pantomima en perjuicio de las partes procesales y del derecho obrero.

Se propone que exista una mejor determinación de los elementos de la relación de trabajo, bajo los términos y condiciones específicas, considerando como tales: si el contrato de trabajo es para tiempo determinado o indeterminado; determinar el lugar o lugares con la mayor precisión posible, en donde debe prestar el servicio el trabajador; el monto del salario y la forma de pago; la duración de la jornada de trabajo; el tiempo extraordinario y días de descanso y la capacitación y adiestramiento en los términos que establezca la ley

o la empresa, de nos ser así, nos encontramos con principios distintos a la justicia laboral la cual tiene como propósito principalmente de proteger a la clase trabajadora, y el hecho de que la parte patronal ofrezca el trabajo bajo la supuesta buena fe, regularmente es con el afán de retardar el procedimiento o revertirle la carga de la prueba a la parte laborante, con fines distintos a la realidad de que efectivamente sea su voluntad de tener nuevamente a su servicio al trabajador que ha sido separado de su fuente de trabajo, lo cual ocasiona severos daños y perjuicios no solamente al trabajador, sino también a la justicia laboral, porque de tal actitud se deriva un engaño que perjudica al sistema jurídico y procesal social.

Es necesario considerar, que tanto los trabajadores como lo patrones han abusado de la figuras jurídicas establecidas en nuestra legislación laboral, tal es el caso de que los primeros, aprovechando los fines proteccionistas que la ley laboral les proporciona, para obtener de manera indebida beneficios de índole económico, con lo cual basta que se quejen de una persona que fungió como su patrón, sin que existan los nexos suficientes de una relación contractual de trabajo, o bien existiendo ésta, abandonan su fuente de empleo; ello ocasiona que no siempre la carga de la prueba la tenga la parte demandada, por lo que resulta inverosímil, que pueda suscitarse un ofrecimiento de trabajo, sino una negación lisa y llana de la relación laboral, o bien pudiendo existir tal relación a quién corresponde probar los argumentos de la queja y conforme a la jurisprudencia será a la parte trabajadora, en ese contexto es indudable que la carga de la prueba será revertida al trabajador, sin que necesariamente pueda existir un ofrecimiento de trabajo y mucho menos en las condiciones mismas o de mejoría que se encuentran establecidos en nuestra jurisprudencia o la ley laboral.

Por lo que a la autoridad se refiere, consideramos conveniente proponer que la ley debería ser más específica en cuanto a sus facultades y funciones, porque si bien es cierto, en el precepto 782, se establece que la Junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, así como su reconocimiento por actuarios o peritos y practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, más que una disposición imperativa, viene a ser una opción para la Junta, porque dicho precepto utiliza los términos “podrá” y “que juzgue conveniente”, es decir que si la autoridad jurisdiccional,

potestativamente y a su discrecionalidad, siempre que lo considere necesario ordenará las prácticas y diligencias sobre documentos y lugares, y al requerir las documentales al patrón, será apercibido éste último, de tener por presuntivamente confesa, de los hechos en que funda su queja el trabajador. A contrario sensu, si la Junta no considera necesario el hecho de tales prácticas, cuenta con la libertad de no llevarlo a cabo, independientemente si el asunto amerita que las diligencias deban realizarse, y atenta contra los principios sociales de los trabajadores, porque un laudo que sea dictado con deficiencias derivadas de la voluntad de la autoridad jurisdiccional laboral, es violatorio de las garantías sociales y de los derechos de la clase trabajadora, así mismo el término “que juzgue conveniente”, entendido éste como sinónimo de provechoso, es decir que algunas determinaciones que la Junta realice es con la finalidad de sacar algún provecho jurídico al respecto, pero para poder resolver el asunto y no para fines propios, porque se trasgrede el principio de imparcialidad; cabe mencionar que el sentido que le ha dado el legislador de plasmar inquisitivamente tal ordenamiento es para que funcione flexiblemente en la impartición de la justicia, con base al principio social de proteger a la clase trabajadora.

Se propone que se hagan modificaciones jurídicas al primer párrafo del Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, porque en la actualidad se puede interpretar que otorga potestativamente a la Junta de eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando y a consideración nuestra, debería ser más imperativo y disponer que sea una obligación para la autoridad laboral, el eximir al trabajador de la carga de la prueba en los casos especificados en las catorce fracciones, porque si bien es cierto también encontramos la condicionante, “cuando por otros medios”, cabe manifestar que los tratadistas y juristas han interpretado a dicho precepto como el tutelar de imponer la carga de la prueba al patrón, por lo que el precepto debe ser más imperativo y no potestativo, con lo que otorgaría mayor claridad y seguridad al procedimiento.

Se propone que se anexen, los casos en los cuales corresponda la carga de la prueba a la parte laborante, sin que esto implique desprotección de los trabajadores; en el cual expresamente queden plasmados y establecidos los principales casos en que corresponde la carga de la prueba al trabajador, a lo que consideramos que esto traería mayor seguridad jurídica, y posiblemente más beneficios a las partes obrera y patronal, porque

cuando un trabajador acuda a presentar una queja en contra de su patrón, lo hará no con la finalidad de obtener de manera debida un reclamo económico, lo que generalmente acontece, siendo una queja presentada por la necesidad que le sean restituidos sus derechos, cuando éste ha sido separado injustificadamente de su empleo.

Son pocas la veces en que el obrero al acudir a demandar a su patrón reúna los elementos jurídicos tales como la personalidad y legitimación, para poder actuar con la certeza de que por medio de la autoridad obtendrá el pago de la indemnización constitucional y demás prestaciones accesorias que por derecho le corresponden, con lo cual reunirá los elementos probatorios suficientes para acreditar cualquiera de los hechos en que funde su demanda, previniendo que en el momento que el patrón quiera deslindarse de la obligación que la ley le impone, y haga uso de aquellos medios que actualmente la jurisprudencia le concede para desligarse de la carga de la prueba y dejarle ese peso a la parte obrera, ésta última no quedaría en desventaja para poder acreditar sus pretensiones, sino que afrontaría el proceso agotando sus medios probatorios para así esperar a que la resolución le sea favorable.

A consideración nuestra, con ello imperaría la igualdad procesal para cada parte al encontrarse en la misma ley laboral, los derechos y cargas que a cada parte corresponde, como es el hecho de que queden establecidos los casos en que cada parte deba probar los hechos en que funden sus acciones o sus excepciones. Los casos a que nos referimos son necesariamente tres, tales como aquellos en que el trabajador tiene la obligación de probar los hechos, cuando el patrón niega lisa y llanamente la relación de trabajo, cuando es negada la relación contractual laboral y cuando el trabajador reclama prestaciones extralegales como es el caso de los días de descanso que ha laborado; que la relación fue de carácter distinto a la relación laboral, quién tiene la carga de la prueba es el patrón demandado para acreditar que en efecto el trabajador le prestó un servicio de distinta índole a una laboral, pudiendo ser de carácter civil, puesto que, en principio la carga de probar no corresponde al que niega la relación de trabajo, con base a que es distinta a una presumida al Derecho del Trabajo.

La vaguedad y oscuridad que impera en la Ley Federal del Trabajo, pero aún más en el procedimiento probatorio, ha traído como consecuencia que se cometan muchas injusticias por parte de los patrones, perjudicando indeleblemente los derechos de las partes involucradas, y a pesar de que la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tiende a subsanar dichos vacíos, amortiguando los efectos negativos que pueden recibir una de las partes, como es el caso de que la parte patronal se opone a cumplir con la obligación de pagar las prestaciones que corresponden al trabajador; sin embargo, esas aclaraciones y correcciones establecidas como casos en que se revierte la carga de la prueba al trabajador, ha ocasionado como consecuencia el abuso por parte de la patronal, más aún ha permitido que la propia autoridad tome decisiones discrecionales de imponer la carga de la prueba, sin que medien estudios de fondo que conlleven a la observancia de los antecedentes de las partes involucradas en el conflicto, permitiendo actitudes negativas y perjudiciales al objetivo de la justicia social, y en perjuicio de la sociedad en general.

Por ello, consideramos que si se plasmaran en la Ley Federal del Trabajo, los casos específicos en que corresponde la carga de la prueba al trabajador, esto seguramente tiende a proporcionar mayor seguridad jurídica, en la que cada parte no dependería de la intuitividad de una tercera persona, que en este caso es la autoridad, que en la mayoría de las veces y por la carga de trabajo, llega a sufrir deficiencias en cuanto a la aplicabilidad de la ley. Esto no quiere decir que quite flexibilidad a la normatividad laboral y se vuelva rígida, sino que además tienda a miramientos que sean más claros; así como se observaría mayor apego a los principios de celeridad y economía procesal, beneficiando no sólo a la parte obrera y a la patronal, sino a la sociedad en general; así mismo, como se ha señalado, se defienden los principios sociales que consagra La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 y la Ley Reglamentaria del mismo.

La reversión probatoria necesariamente debe de ser analizada por la Junta, con base a las circunstancias y todo tipo de situaciones y condiciones que versan con la intención de las partes, pero en especial la que compete a la parte patronal, cuando se trata de la proposición que revela la intención de continuar con la relación de trabajo, y no sólo en las presunciones que derivan de un ofrecimiento simple y llano, sino para que impere el

principio de la buena fe, misma que deriva también del estudio de los antecedentes habidos en dicha relación de trabajo, para así evitar que se siga burlando la norma jurídica que ha establecido los imperativos protectores de los derechos sociales de la clase trabajadora. Así mismo, es necesario que se analicen las presunciones que indican la existencia de un trabajo subordinado, cuando ésta es negada de manera llana por el patrón demandado, con miras a deshacerse de una obligación impuesta por la ley, de probar los hechos que alega el obrero, y con ello revertir ese peso a la parte trabajadora, puesto que ambas partes caen en situaciones de igualdad procesal.

Lo mismo sucede con las prestaciones extra legales que demanda el trabajador, si estas son negadas por el patrón, quien la debe de probar sería el obrero, sin embargo, la negación implica, que la carga de la prueba la tenga el patrón si es que llega a darse la presunción de la existencia de un hecho que beneficie a la parte trabajadora, a manera de ejemplo, el tiempo extraordinario que reclama el trabajador, difícilmente puede probarlo éste, cuando quien tiene el control de la relación de trabajo, es la parte patronal.

Por lo tanto, el peso probatorio no debe caer solamente en la parte que afirma, sino también en la que niega, pues ello origina un desequilibrio a la justicia social, más aún cuando de la negación que realiza el demandado, y de las actuaciones y actitud del mismo, puede crearse la presunción de la existencia de la relación de trabajo, por lo tanto es conveniente se establezcan los parámetros en la Ley Federal del Trabajo, para que se encuentre el equilibrio y seguridad procesal que de manera especial se persigue, la cual infiere, encontrar en todos los actos que realizan tanto actor como demandado, las autoridades jurisdiccionales del trabajo, y los terceros que intervienen en el proceso laboral, con miras de alcanzar la justicia social, conforme lo establece la Constitución, que como máxima norma impera en nuestro país.

CONCLUSIONES

Primera.- En nuestro sistema jurídico, se establece una división en materias jurídicas específicas, llámesele, Derecho Civil, Derecho Penal, Derecho Administrativo, entre otras; con la finalidad de regular la conducta de las personas que interactúan en la sociedad, de una forma igualitaria; el Derecho Social, surge como una nueva área del derecho, con el objetivo de proteger y reivindicar a los grupos sociales más desprotegidos, dentro de los cuales se encuentran la clase trabajadora y la campesina, esto es gracias a la lucha incesante de estos grupos. Dentro del Derecho Social, es importante identificar su origen y significado, ya que no puede haber sociedad sin derecho; pero también es cierto que cuando se refiere al término jurídico social, estamos hablando del conjunto de normas que se dirige propiamente a grupos humanos en específico, que son considerados desprotegidos, conforme a la división de clases sociales.

Segunda.- El Derecho Social se identifica plenamente con los sujetos que se encuentran envueltos por esos grupos, a los que se les considera desprotegidos, dentro de los cuales se encuentra reconocida la clase trabajadora y con ello se busca la equidad en las relaciones jurídicas entre la clase más fuerte y la más débil, entre el capital y el trabajo, creando el conjunto de normas tanto sustantivas como procesales para alcanzar ese equilibrio, esto es desde un rango constitucional, el cual es reglamentado en gran parte, en la Ley Federal del Trabajo.

Tercera.- Desde el ámbito constitucional, emana el derecho sustantivo y procesal del trabajo, el cual tiende a encontrar el equilibrio en las relaciones obrero patronales, por lo que el derecho procesal laboral, regula el proceso, los procedimientos y las actividades que llevan a cabo las partes, así como la actividad de las autoridades jurisdiccionales encargadas de dirimir los conflictos en específico que surgen de las relaciones entre el capital y el trabajo, y con ello se crea la Junta de Conciliación y Arbitraje y los tribunales del trabajo, los cuales tienen la importante tarea de resolver las diferencias habidas entre los trabajadores y patronos, con el objetivo de impartir jurídicamente la justicia social.

Cuarta.- El Derecho Procesal del Trabajo, contiene principios propios que lo caracterizan, como son: de economía, publicidad, sencillez, oralidad y sin formulismos, para la pronta y expedita impartición de justicia, misma que corresponde a los tribunales del trabajo. Lo que lo hace distinto a otras legislaciones procesales, que se caracterizan, por su rigidez estrecha en cada procedimiento, incluyendo el probatorio, ya que cada parte debe de probar su acción o excepción, con base en que, el que afirma tiene la obligación de probar, y el que niega sólo en determinados casos tiene esa carga, principio que es roto por la legislación procesal del trabajo, al imponer de inicio el peso probatorio al patrón demandado.

Quinta.- Los conflictos de trabajo surgen por las diferencias y pugnas que se suscitan de las relaciones habidas entre los factores de la producción, como son el patrón y el trabajador; por ello cuando le son restringidos o vulnerados los derechos a éste último considerado como la parte débil, al ser separado de su fuente de ingresos, de manera injustificada o le es mermado un derecho tutelado por la norma laboral, potestativamente podrá demandar ante los tribunales laborales a fin de que le sea restituido dicho derecho o derechos.

Sexta.- El proceso laboral, se compone de una serie de procedimientos y actos regulados por la ley, que todos juntos, conllevan a la solución de un conflicto que surge entre trabajadores y patrones, y que dentro de los diversos derechos y obligaciones que tiene las partes dentro del proceso, se encuentra el de la carga de la prueba, a efecto de que dichas partes prueben sus respectivas acciones o excepciones.

Séptima.- La innovación procesal que plasmó el legislador en las reformas de 1980, en la Ley Federal del Trabajo, trajo consigo grandes beneficios no sólo para la parte laborante, sino también para la patronal y para la justicia social; por que por un lado exime de la carga de la prueba al trabajador, en las catorce fracciones establecidas en el Artículo 784 de dicha ley laboral, siempre que exista controversia al respecto; obligando así a la parte patronal a llevar un control administrativo y laboral, más apegado a la realidad. Así mismo, otorga facultades a la junta para que requiera dichos documentos al patrón para encontrarse en posibilidades de resolver el conflicto que se le ha planteado; es decir, lo

que el legislador ha establecido, es que dentro del proceso laboral las partes gocen de manera equitativa de que quien tenga los elementos probatorios los exhiba a juicio, esto es para que la autoridad jurisdiccional conozca la verdad de los hechos al momento de dictar la resolución correspondiente al caso en concreto.

Octava.- La carga de la prueba, surge como una necesidad que tienen las partes procesales, para acreditar la acción o excepción y constituye el hecho de aportar al juzgador los elementos de convicción, para que éste pueda resolver el conflicto que le es planteado, por lo que en el caso del proceso laboral, corresponde dicha carga en primer término al patrón demandado; por lo que al ser establecido éste orden potestativo de probar, en materia laboral se rompe con el principio de la carga de la prueba, basado en que el que afirma tiene la obligación de probar, porque en determinados y bien especificados casos, corresponde en principio al patrón demandado probarlos, de conformidad con lo establecido en las catorce fracciones del Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Novena.- Dentro de las funciones fundamentales de la Junta de Conciliación y Arbitraje, encontramos entre otras, el conocimiento del conflicto de trabajo y solución al mismo, así como también el hecho de imponer adecuadamente a quien de las partes, compete la carga de la prueba, según los presupuestos establecidos en la propia ley y los criterios sustentados por nuestra jurisprudencia. La ley laboral, establece los casos en que corresponde al patrón la carga de la prueba, con base a que es la parte procesal que cuenta con los documentos que tiene la obligación de guardar y que debe de aportarlos a juicio para efecto de que la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelva el conflicto apegada a justicia social; más aún, dicha imposición de la carga de la prueba al patrón, es con la finalidad legal de otorgar una igualdad entre las partes procesales, sin que por ello tienda a ser injusta con la parte patronal. Tan es así, que sigue imperando el principio de que quien tenga los elementos probatorios, debe aportarlos a juicio a fin de que la autoridad jurisdiccional pueda dirimir el conflicto de intereses planteado.

Décima.- En la Ley Federal del Trabajo, se establece el procedimiento probatorio, pero cuando se refiere a la carga de la prueba, lo hace de una forma vaga, oscura e irregular y

más aún cuando se trata de la reversión probatoria, misma que no se encuentra reglamentada expresamente en dicha ley, sino que la misma surge a raíz de que el patrón demandado bajo la buena fe le ofrece al trabajador la reinstalación de trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando; otro caso es, cuando el patrón demandado niega lisa y llanamente la relación de trabajo y por último, cuando la reclamación versa sobre alguna prestación extralegal, como por ejemplo, cuando el trabajador alega que los días de descanso los ha laborado. En estos casos, hay reversión de la carga de la prueba al trabajador, y esto es con base a los principios del criterio judicial establecidos en jurisprudencia.

Décima primera.- Se propone subsanar la vaguedad de la ley laboral, reformando los artículos 782 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, para que sean más imperativos y no potestativos, en el cual se expresen los casos en que debe proceder la carga de la prueba al trabajador, esto es, para no dejar en estado de indefensión a una de las partes y sobre todo al obrero, con ello no se afecta la flexibilidad laboral, sino que genera más certeza y confianza a las partes litigiosas, y a la propia autoridad jurisdiccional laboral, equilibrando con ello a la justicia social, reforzando el proceso en que se ventile un conflicto de intereses entre el capital y el trabajo. Al cumplirse esta propuesta, el trabajador tendría más medios probatorios para exhibirlos a juicio, evitando así que se le deje en estado de indefensión, al momento que le sea revertida la carga de la prueba, por el hecho que la ley laboral le prevenga sobre medios de prueba a su favor que tenga que guardar, para ofrecerlos en juicio. Además, se equilibraría la relación jurídica procesal y mira con especial atención a la seguridad y congruencia jurídica, para evitar errores de fondo y de forma al momento de resolver los conflictos por parte de los tribunales laborales. Y de quedar asentada en la legislación laboral, es factible que se alcancen mejores resultados a beneficio de la justicia social.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ARELLANO GARCIA Carlos, Teoría General del Proceso, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1980.
- 2.- BAYLOS GRAU Antonio y otros, Instituciones del Derecho Procesal Laboral, Segunda Edición, Editorial Trotta S. A., México, 1995.
- 3.- BERMÚDEZ CISNEROS Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Trillas, México, 1997, Reimpresión 2002.
- 4.- BERMÚDEZ CISNEROS Miguel, Derecho del Trabajo, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Oxford University Press, México, 2000.
- 5.- BORRELL NAVARRO Miguel, Análisis práctico del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Sista, S.A. de C.V., México, 1992.
- 6.- DÁVALOS José, Tópicos Laborales, Segunda Edición, Editorial Porrúa S. A., México, 1998.
- 7.- DE BUEN LOZANO Néstor de, Derecho del Trabajo, Conceptos Generales, Décima Edición, Editorial Porrúa, México, 1977.
- 8.- DE BUEN LOZANO Néstor de, Derecho Procesal del Trabajo, Onceava Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
- 9.- DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, TOMO I, Décima Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1999.
- 10.- DELGADO MOYA Rubén, El Derecho Social del Presente, (Derecho al Trabajo, al Capital y a los instrumentos de Producción), Editorial Porrúa, México, 1977.
- 11.- DEVIS ECHANDIA Hernando, Teoría General del Proceso, TOMO II. Edit. Universidad. Buenos Aires, Argentina, 1985.
- 12.- DÍAZ DE LEÓN Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, TOMO II, Editorial Porrúa, México, 1990.
- 13.- DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo, Derecho Civil, Parte General, personas, cosas, negocio jurídico e invalidez, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
- 14.- GOMEZ LARA Cipriano, Derecho Procesal Civil, Quinta Edición, Editorial Trillas, México, 1991.

- 15.- GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General Del Proceso, Edit. Oxford University Press-Harla México, 1984.
- 16.- GUERRERO Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
- 17.- KELSEN Hans, Teoría Pura del Derecho, Editorial Porrúa, México, 1991.
- 18.- RAMÍREZ FONSECA Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Comentarios y Jurisprudencia, Octava Edición, Editorial Pac. S. A. de C. V., México, 1991.
- 19.- RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Edit. Astrea, Buenos aires, Argentina, 1993.
- 20.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo , Sexta Edición, Editorial Trillas, México, 2001. Pág. 28.
- 21.- TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, México, 1980.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- 1.- DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, Décima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.
- 2.- DICCIONARIO DURVAN DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Editorial Durvan, S. A., de Ediciones Bilbao, España, 1988.
- 3.- ENCICLOPEDIA SALVAT DICCIONARIO, Editorial, Salvat Editores, S. A., Barcelona, España. 1971.

LEGISLACIÓN

- 1.-CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Revisada y actualizada por CARBONELL, Miguel, 147° Edición, Editorial, Porrúa, México, 2005.
- 2.-TRATADOS INTERNACIONALES; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); Convenios, información por internet.
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>; junio del 2005.

3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Agenda Laboral Editorial: Ediciones fiscales Isef. S. A., Novena Edición, Enero, 2005. (Entró en vigor el 1 de mayo de 1970).

4.- AGENDA LABORAL. Con 21 ordenamientos de la Materia; Anuario de Jurisprudencia Laboral (enero 2003 - enero 2004); Formularios en la Materia; Esquemas Procesales; Diccionario Jurídico Laboral; Compilación y Doctrina. Palafox Daniel, Primera Edición, Editorial Raúl Juárez Carro Editorial, S. A. de C. V.; México, agosto, 2004.

5- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Legislación del trabajo Burocrático, 43° Edición, , Editorial Porrúa, México, 2004.
(D. O. F. 27 de diciembre de 1963).

6.- LEY DE AMPARO. Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial SISTA, S.A. de C. V., México, 2005.
(D. O. F. 10 de enero de 1936).

7.-CÓDIGO CIVIL FEDERAL. Ediciones Fiscales ISEF, S. A. de C. V., Quinta Edición, Enero del 2005. (D. O. F. 1 de octubre de 1932).

8.-CÓDIGO DE COMERCIO. Agenda Mercantil,11ª Edición, , Ediciones Fiscales ISEF, S.A., Julio, 2003. (D. O. F. 7 al 13 de octubre de 1889, entró en vigor el 1 de enero de 1890).

9. – CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Ediciones Fiscales ISEF, S. A. de C. V., Quinta Edición, Enero del 2005. (D. O. F. 1 de octubre 1932).

10.- JURISPRUDENCIA:

I).- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Segunda Sala, Tomo: XV, Tesis: 2a. LX/2002, Página: 300. Novena Época. Mayo de 2002.

II).- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tomo: VI, Noviembre de 1997 Tesis: I.6o.T.43 L, Página: 509.

III).- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tomo: XXI, Enero de 2005, Tesis: III.2o.T.122 L, Página: 1753.

IV).- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo: IX, Enero de 1999. Novena Época. Tesis: VII.2o.A. T.17 L, Página: 877.

V).- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VII, Febrero de 1998. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época. Fuente: Tesis: III. T.25 L Página: 538 Materia: Laboral.