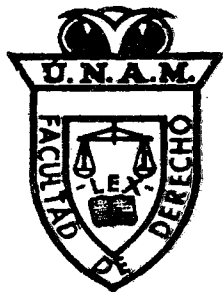


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

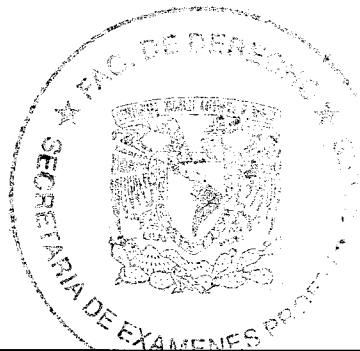
LA REVERSION DE LA CARGA PROBATORIA Y SUS
CONSECUENCIAS NEGATIVAS EN EL PROCESO LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
SILVIA EPIFANIO ANTONIO



ASESORA: LIC. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS

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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **SILVIA EPIFANIO ANTONIO**, con número de cuenta 97128917, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA Y SUS CONSECUENCIAS NEGATIVAS EN EL PROCESO LABORAL**, bajo la dirección de la Lic. **LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **HUGO SEGOVIA MÉNDEZ**, en el oficio con fecha 17 de noviembre de 2006, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 6 de diciembre de 2006.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
SECRETARÍA DE LA FACULTAD DE DERECHO

LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La alumna deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno.

Esta labor de investigación está dedicada:

A quien con esfuerzo, dedicación y amor, me ha dado su vida entera y a quien yo le entrego la mía.

Sra. Guadalupe Antonio Hernández.

Por sus sabios consejos, tratando de seguir su ejemplo en mi vida profesional.

Sr. Martín Epifanio Francisca.

Su cariño y enorme apoyo, me han servido como guía para mi desarrollo personal.

Reyna y José Epifanio Antonio.

Encontrarlo en mi camino, ha significado una bendición, teniendo para mí siempre una palabra de aliento.

Ricardo Cruz Arriaga.

A la Licenciada Leticia Domínguez Subías, quien con su experiencia y debida atención, hizo posible la realización de esta tesis.

A la Máxima Casa de Estudios, Universidad Nacional Autónoma de México, en especial a la Facultad de Derecho, por que en sus pupitres hallé la sólida formación académica que me acompañará a lo largo de mi profesión.

A profesores y personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México.

A mis amigos y compañeros, por esos momentos de algarabía y estudio.

Mi más profundo y cálido agradecimiento a todos ellos, esperando que continuén apoyándome en esta noble y bella carrera que he elegido y a la que consagraré mi vida, en pro de la justicia.

Silvia Epifanio Antonio

A ti Señor Jesús, y a tu linda madrecita.

Gracias.

**LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA Y SUS CONSECUENCIAS
NEGATIVAS EN EL PROCESO LABORAL**

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO 1.

**MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA
REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA**

1.1. Derecho procesal del trabajo.	1
1.1.1. Naturaleza jurídica.	2
1.2. Proceso.	4
1.3. Procedimiento.	6
1.3.1. Diferencias entre proceso y procedimiento.	7
1.4. Principios procesales del derecho del trabajo consagrados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.	8
1.5. Prueba.	12
1.5.1. Sistemas probatorios.	17
1.5.2. Clasificación de los medios de prueba.	23
1.6. Carga probatoria.	25
1.7. Reversión de la carga de la prueba.	28

CAPÍTULO 2.

**MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO EN MÉXICO**

2.1. Reseña histórica del nacimiento del artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país.	31
--	----

2.2. Exposición de motivos de la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.	37
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931 en su regulación procesal.	42
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970 en su regulación procesal.	45
2.5. Principales Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo en materia procesal.	50

CAPÍTULO 3.

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA

3.1. Regulación del proceso laboral en las fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política.	57
3.2. Los medios de prueba reglamentados en el Título Catorce, Capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo.	63
3.3. Imputación legal de la Carga de La Prueba.	72
3.4. Análisis jurídico de los artículos 132, 784 y 804 de La Ley Federal del Trabajo.	75
3.5. Momento procesal oportuno para ofrecer pruebas en el juicio laboral ordinario.	91
3.6. Aplicación del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la valoración de las pruebas en el procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	95

CAPÍTULO 4.
LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA Y
SUS CONSECUENCIAS NEGATIVAS EN EL PROCESO LABORAL

4.1.	Ofrecimiento del trabajo a cargo del patrón en el proceso laboral.	98
4.1.1.	Requisitos legales para que opere el ofrecimiento de trabajo.	101
4.1.2.	Ofrecimiento de buena fe.	103
4.1.3.	Ofrecimiento de mala fe.	104
4.2.	Negación de la relación laboral.	106
4.2.1.	Momento procesal para negar la relación de trabajo por parte del patrón.	107
4.2.2.	Estado de indefensión del trabajador ante la negación de la relación obrero-patronal.	109
4.3.	El trabajador ante la corrupción y la ignorancia de sus apoderados y autoridades laborales.	112
4.3.1.	La Procuraduría de la Defensa del Trabajo como órgano encargado de la vigilancia de la justicia social.	114
4.4.	Consecuencias negativas en el proceso laboral debido a la reversión de la carga probatoria.	115
4.4.1.	Propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo en su regulación procesal en materia de reversión de la carga de la prueba.	116
	CONCLUSIONES.	122
	BIBLIOGRAFÍA.	126

LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA Y SUS CONSECUENCIAS NEGATIVAS EN EL PROCESO LABORAL

INTRODUCCIÓN

A la Constitución de 1917, se le da la denominación de "constitución social", debido al gran espíritu de igualdad que se contempla en cada uno de sus artículos, de manera especial, mencionamos el artículo 123 que regula las relaciones laborales en nuestro país.

Por ello entendemos que el derecho del trabajo se encuentra dentro del derecho social, que es la expresión viva de la defensa jurídica hacia la clase más desprotegida. Sin embargo, conforme se hace un análisis de lo que ocurre en la realidad, lo anterior sólo parece teoría.

Durante el proceso laboral, así como en todas las especialidades del Derecho, la legalidad e imparcialidad serán puntos esenciales que deberán regir en todo proceso jurídico. El presente trabajo de investigación versa sobre uno de los momentos procesales en donde el criterio del juzgador se valdrá de su buen entendimiento y lógica jurídica, este momento procesal que ya hemos mencionado, es al momento de fijar la litis en un juicio, lo que implica atribuir la carga de la prueba a alguna de las partes en juicio.

En teoría y plasmado en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba corre a cargo de la parte patronal, quien tiene los elementos necesarios para probar su dicho en caso de controversia, dicho precepto legal contiene catorce supuestos en los cuales gira el conflicto procesal, señalando a su vez, que el patrón tiene la obligación de exhibir en juicio y conservar los documentos en donde se encuentran tales

supuestos, lo que implica y aunque la ley no lo menciona, la expedición a cargo del patrón de los citados documentos a favor del actor.

Por desgracia, en la práctica son muchos patrones que por desidia, falta de cultura laboral o por simple ignorancia, no cuentan con la documentación que exige la ley y cuando son llamados a juicio por despido injustificado, emplean dos presunciones a fin de cuidar sus intereses, éstas son: la negación de la relación de trabajo y el ofrecimiento del mismo, con el único propósito de revertir la carga de la prueba hacia el trabajador, quedando éste último, en completo estado de indefensión durante el juicio, principalmente si no cuenta con una asesoría jurídica adecuada. Aquí es en donde inicia la desigualdad procesal que durante toda la relación entre patrón y trabajador existió: pues recordemos que la propia ley laboral marca esta desigualdad, como ejemplo, mencionemos el artículo 8° de la misma: *“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”*.

Por lo anterior, la subordinación determina la desigualdad jurídica en una relación obrero-patronal: el patrón tiene medios económicos para contratar un buen abogado, el trabajador no, aunque el pagar una cantidad exorbitante de dinero, no garantiza la calidad profesional ni moral del abogado; en capacidad probatoria, el trabajo está en poder del patrón, puesto es él quien contrata los servicios del trabajador, a su vez, él cuenta con los documentos necesarios y personas que pueden atestiguar a su favor, pudiendo ser sus propios empleados, el trabajador debe arrancar la prueba de este ambiente hostil; sin olvidar el poco criterio jurídico de los juzgadores al valorar las pruebas, atendiendo a cuestiones formales del procedimiento, leyendo solo las constancias procesales, un vistazo al

expediente, olvidando el carácter social del derecho del trabajo y produciendo un detrimento en la justicia laboral.

Atentos a lo anterior, una mejor procuración de justicia laboral dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, subsanaría las lagunas de la ley, como es el caso de los artículos 132, 784 y 804 de la ley de la materia.

Y ¿cómo llegar a una mejor justicia laboral?, dejando a un lado los formalismos procesales para dar paso a los principios generales del derecho del trabajo, cuyo principal objetivo es lograr el equilibrio entre los factores de la producción, invocando un carácter social para proteger a ambas partes en el proceso, lo que deben tomar en cuenta los auxiliares dictaminadores de las juntas de conciliación y arbitraje al emitir el dictamen legal, y no dejarse llevar por criterios jurisprudenciales que deberían ser superadas por carecer de fundamento lógico-jurídico, sino más bien, atender a el proceso que se siguió para llegar al laudo, en especial, la etapa conciliatoria, que es cuando las partes tienen que enfrentarse para tratar de convenir con sus intereses y que la propia ley establece la comparecencia del trabajador y patrón sin apoderados, estando presente el auxiliar o el mismo presidente de la junta para escuchar lo pronunciado por las ambas partes, sin realizar apreciaciones subjetivas y con razonamiento amplio e imparcial.

Un órgano encargado de que se cumpla la aplicación de las normas laborales es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que como su nombre lo indica, debe procurar la defensa del trabajo y así evitar el llamado "coyotaje" con todas sus consecuencias debido a la falta de ética profesional, cuyas funciones las encontramos en el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo. La investigación que se realiza en los siguientes

capítulos tiene la finalidad de lograr la concientización en la justicia laboral, colocando a la clase trabajadora dentro de la protección del Derecho.

En primer lugar se estudian los conceptos generales que utilizados en el desarrollo de nuestra investigación, para una óptima comprensión de algunas figuras e instituciones jurídicas y que sirven de referencia al tratar el tema en particular.

Todo tiene un principio, es por ello que en el capítulo 2, reseñamos los antecedentes del proceso laboral y con ello, la historia de la legislación referente a materia laboral, con sus reformas más importantes, así como los criterios jurisprudenciales que fueron utilizados por juzgadores de aquellos tiempos, lo anterior nos ayuda como marco referencial para vislumbrar mejor las leyes contemporáneas.

En el Capítulo 3 de nuestro trabajo, se expone el marco jurídico vigente que reglamenta la carga de la prueba, realizando un análisis de los artículos 132, 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, a su vez, se realiza un estudio de los medios de probanza y la valoración de cada una de ellos contempladas en el Título Catorce, Capítulo XII de la ley de la materia, además de diversas tesis jurisprudenciales y aisladas, con sus respectivos comentarios.

El Capítulo 4, nos adentra a la médula de esta investigación, comenzamos con la fijación de la litis, lo que contrae, en ocasiones, la reversión la carga probatoria, con todas las consecuencias negativas, tanto para el trabajador como para el desarrollo y avance del derecho social. Analizamos los dos supuestos de la reversión de la carga de la prueba, siendo el ofrecimiento de trabajo y la negación de la relación laboral, así

también los requisitos legales para que opere cada uno de ellos; enriqueciendo este capítulo con breves comentarios que la experiencia nos ha brindado. Se culmina con algunas propuestas de reforma a la ley en su parte procesal, para ser exactos, en el Título Catorce, Capítulo XII de la ley en comento, referente a las pruebas.

El método que se empleó para la realización de este trabajo es el jurídico, pues analizamos la reversión de la carga probatoria como un fenómeno del Derecho, deductivo, pues desglosamos en cada capítulo y en cada tema, el origen del problema hasta llegar al sustento de la propuesta que expondremos y el histórico, analizando cada una de las etapas históricas y comprender mejor el presente. Por otro lado, esta propuesta de tesis se basó en la técnica de investigación documental, como lo son libros, revistas y legislación acerca de la materia a tratar.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

1.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Para comenzar con nuestro estudio, analizaremos en primer lugar el concepto de Derecho Procesal del Trabajo para una mejor comprensión del tema a tratar.

Miguel Bermúdez Cisneros nos dice al respecto: "El derecho procesal del trabajo es una nueva rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Su fin es la reglamentación de toda 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" ¹.

Por su parte Armando Porras y López, lo define como "aquella rama del Derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico" ².

"Frecuentemente se menciona al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para

¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Ed. Trillas. México. 1989. Pág. 19.

² PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 1977. Pág. 22.

la actuación del Derecho; que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente en materia laboral”³.

Por consiguiente, de las anteriores definiciones, se desprende que el proceso laboral es toda actividad del Estado que regula los conflictos de carácter laboral, es decir, conflictos suscitados entre patrón y trabajador mediante un procedimiento seguido ante una autoridad jurisdiccional que resolverá mediante lo establecido en una ley escrita o por medio de la experiencia y criterio jurídico del juzgador, para lograr mantener la esfera jurídica en armonía.

1.1.1. NATURALEZA JURÍDICA

De las clasificaciones actualmente existentes que explican la naturaleza jurídica de diversas instituciones legales, deducimos que el Derecho Procesal del Trabajo, se encuentra dentro del Derecho Social, que es una nueva clasificación y que se realizó pensando en la naturaleza y el carácter social que constituyen al Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo, surgió debido a la crisis que venía sufriendo la clase proletaria, siendo en múltiples ocasiones objetos de violaciones a sus derechos laborales, los trabajos forzosos que realizaban menores y mujeres eran realmente atroces.

En la antigua clasificación del Derecho en público y privado, que se adoptó al nacer la ciencia jurídica, los juristas de aquellos tiempos, la mayor parte burgueses, no imaginaron las condiciones inhumanas de la

³ TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Ítalo. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Ed. Trillas. México. 2001. Pág. 15.

jornada laboral a que se veían obligados a trabajar la clase del proletariado, por lo que no surgieron normas reguladoras del Trabajo.

Fue hasta la Revolución Francesa en donde se hizo conciencia acerca de las condiciones de los trabajadores, pero no fue inmediata la creación de normas sociales que regularan la relaciones laborales, entre las primeras que figuran se encuentran la Ley Chapelier y el Código Penal Francés ⁴.

“El nacimiento del derecho del trabajo, la respuesta normativa ante las nuevas reglas de juego económicas y sociales, se produjo a una distancia superior de un siglo de los acontecimientos sociales y económicos que lo provocaron” ⁵.

Ahora bien, veamos lo que nos dice el ilustre maestro Alberto Trueba Urbina a este respecto: El derecho procesal del trabajo tiene características propias que lo hacen distinto a las demás especialidades del Derecho que se ubican en la clásica división de privado y público. El derecho procesal del trabajo es un derecho de lucha de clases, pues más que nada se batalla por el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores y de su dignidad humana y ya no tomarlos como simples mercancías o máquinas de trabajo ⁶.

Una característica más es la protección a la clase trabajadora, por lo que el derecho del trabajo contiene el principio de disparidad

⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 2001. Pág. 86.

⁵ Ídem.

⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1973. Págs. 39 - 41.

procesal, para lograr plenamente la protección y tutela de la parte más desprotegida económicamente dentro del proceso.

La naturaleza reivindicatoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo, es uno de los elementos que debemos destacar. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como su ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo, poseen normas reivindicatorias para corregir las injusticias sociales a las que han sido sometidos los trabajadores de nuestro país. Para ello se crearon las juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales de trabajo burocrático, quienes están obligados a cumplir con las normas que mencionan nuestras leyes a favor de los trabajadores, siguiendo los principios de justicia social.

Es por ello, que la doctrina actual, ubica al Derecho del Trabajo en una nueva disciplina autónoma, distinta al derecho privado y público, formando parte del Derecho Social, y esta es su naturaleza jurídica.

El derecho procesal del trabajo, cuenta con dos conceptos fundamentales para advertir mejor como lleva a cabo su finalidad, que son el proceso y procedimiento. A continuación se expondrán las ideas fundamentales de cada uno de ellos.

1.2. PROCESO

Comencemos este apartado con la definición que nos proporciona el distinguido procesalista José Ovalle Fabela, respecto del proceso: "Conjunto de actos mediante los cuales constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen; y que tiene como finalidad dar

solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basado en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable”⁷.

“El proceso más que una investigación o método, en lo social pasa de ser una manera jurídica de debatir, a ser en sí mismo un debate en el cual se asientan la tesis y la antítesis sostenidas por cada una de las partes”⁸.

De lo anterior se desprende que lo más importante en el proceso es el litigio, es decir, las dos versiones que se contraponen para luego poder dar una solución acorde a Derecho, sin embargo, para que esto suceda, es necesario estudiar cada una de las etapas del proceso y estudiar las pruebas que cada parte exhiba, de esta manera se conocerá la verdad de los hechos.

Para Marco Antonio Díaz de León; el proceso en materia jurídica, no sólo se avoca a lo legal, sino también tiende a la investigación y al conocimiento científico de los hechos, para él, el conocimiento no se produce de una forma desordenada, ni por azar, sino más bien se combinan la objetividad y la racionalidad⁹.

Lo que significa, que todo juzgador durante el proceso, deberá contar con un método para realizar un juicio final, es decir, examinará la acción con las consecuentes pretensiones del actor, así como las

⁷ OVALLE FABELA, José. Teoría General del Proceso. Quinta edición. Ed. Oxford. México. 2002. Pág. 188.

⁸ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Ed. Porrúa. México. 1990. Pág. 380.

⁹ Cfr. Ibidem. Pág. 381.

excepciones que interponga la parte demandada o inculpada, siendo necesario realizar los correspondientes fundamentos de hecho y de derecho, siendo verdad que el proceso es la manera más confiable para preservar la certeza jurídica.

1.3. PROCEDIMIENTO

“Procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto”¹⁰.

Analicemos otra definición más completa de este concepto: “Procedimiento, figura del Derecho Procesal que define la serie de trámites que se ejecutan o cumplen en cada una de las fases de un proceso. Los autores tienden a distinguir el procedimiento en contraste con proceso; mientras que por proceso se entiende la institución por la cual se resuelven los litigios entre las personas por medio de un mecanismo que lleva incluida una sucesión de actos como la posibilidad de alegación, prueba y resolución, el procedimiento constituiría la serie de actos de iniciación, desarrollo y conclusión del proceso.

Desde otro punto de vista, se reserva el término proceso para aludir a los trámites que se efectúan ante la autoridad judicial y procedimiento para referirse a los que atañen a la autoridad administrativa, lo cual debe admitirse bajo ciertas especificaciones y condiciones, ya que las leyes procesales jurisdiccionales utilizan ambos vocablos sin un criterio específico de distinción”¹¹.

¹⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Ed. Porrúa. UNAM. México. 2005. Pág. 3056.

¹¹ MICROSOFT CORPORATION. Encarta. México. 2005.

Dentro de lo más importante que encontramos en estas dos definiciones, hallamos que el procedimiento es una serie de pasos que se deben seguir para llegar a un fin determinado, por lo que se entiende que está dentro del proceso. Aquí cabe resaltar que el procedimiento es la fase de realización material, lo concreto, lo factible, que se percibe con los sentidos, esta es la acepción que nos interesa respecto de este término.

1.3.1. DIFERENCIAS ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Para una mejor comprensión de las diferencias que existen entre el proceso y el procedimiento, se esquematizan en el siguiente cuadro las de mayor relevancia y las más notables entre uno y otro.

PROCESO	PROCEDIMIENTO
Es un principio, una idea jurídica, que servirá de directriz.	Es la realización material de cada uno de los pasos del proceso.
Es un sistema que agrupa la serie de fases en la que se dividirá.	Coordina actos relacionados entre sí para llegar a un fin, que puede ser un proceso.
El objetivo principal es el litigio.	Solamente persigue la finalidad de sistematizar una serie de actos.
Está integrado por una serie de actos o fases que se denominan procedimientos.	Puede formar al proceso.

Como vemos, si hay diferencias marcadas, a pesar de que algunas personas las toman como sinónimos. Podemos decir que el

proceso es el género y el procedimiento es la especie así, una abarca a la otra.

1.4. PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO CONSAGRADOS EN EL ARTÍCULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, expone cuáles son los principios que rigen al Derecho Procesal de Trabajo. A continuación se transcribe su contenido para ir desglosando poco a poco sus elementos esenciales:

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

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

De la redacción del precepto citado, se extraen las consiguientes particularidades del proceso laboral:

- Público. Toda audiencia podrá ser presenciada ante cualquier persona, independientemente de la etapa del juicio. Con esto se evita

cualquier incidente y manejo de corrupción, pues lo que diga cada una de las partes, se ventilará frente a su contraparte y demás personas que tengan interés en escuchar la audiencia, excepto en el caso que menciona el artículo 720 de la Ley Laboral.

- Gratuito. Lo que implica que en un juicio laboral no hay costo para el trámite de los asuntos, lo que en otro tipo de procesos se les llama costas judiciales, por lo que en teoría, llevar un juicio en materia laboral está al alcance de toda la sociedad.

- Oral. Es el elemento fundamental del derecho procesal del trabajo, que deja atrás a los antiguos procesos totalmente escritos para dar entrada a la modernización del derecho procesal. La oralidad significa que las partes en juicio aportarán sus ideas de manera oral, ante el personal de la Junta, que deberá tener el carácter de juzgador. Esto propicia mayor celeridad y rapidez, lo que en nuestros tiempos se necesita en demasía. Para Miguel Bermúdez Cisneros, la oralidad se compone de dos elementos esenciales: el predominio de la palabra hablada y la inmediación entre el juzgador y las partes ¹².

No hay que mal interpretar esta característica del Derecho Procesal del Trabajo, al decir que es oral no significa que todo el juicio se lleve a cabo de esta manera, el propio artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, indica que es predominantemente oral, mas no completamente de esta manera, deben existir constancias escritas del proceso, creando un expediente para su mejor análisis.

¹² Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 74.

Además, aunque en teoría se mencione que siendo oral se llega a una mayor rapidez, no lo es en la práctica, pues es tanta la labor en las Juntas de Conciliación, que resulta ser más rápido que los litigantes lleven por escrito sus peticiones, dependiendo la etapa del juicio, que estarlas dictando a una mecanógrafa que lo único que desea es terminar y cerrar la audiencia. Lo esencial en esta característica, es la cercanía que tienen las partes con el juzgador, para que éste último logre percatarse de las emociones del patrón y trabajador, hay un contacto directo, y lo que aquí vale es la apreciación subjetiva del auxiliar, que en teoría debe ser frente al presidente de la Junta, en la práctica es el auxiliar, quien tiene esa función, pero, volvemos a lo mismo, la única que se encuentra presente en la audiencia, es la mecanógrafa. En cierta manera no existe un juicio completamente oral o completamente escrito, siempre existirá una combinación de ambos para mayor precisión.

- Inmediación. Al decir que el proceso laboral es inmediato, significa que las partes (actor y demandado), entren en comunicación directa entre sí y con las demás partes que intervendrán en el juicio. Por ello, está muy ligado con el principio de oralidad, pues el acercamiento con el juzgador es lo esencial, para que el mismo reciba las pruebas y las valore.

Desgraciadamente, este principio tampoco se lleva a cabo en su totalidad, si bien es cierto que la ley se presta para que el proceso sea rápido, el personal de la Junta, no piensa lo mismo, pues hacen que el juicio se demore más de lo normal, ¿qué es lo normal?, la misma ley indica los términos a seguir, las razones son varias para que no se respeten dichos términos, desde que un actuario no notifica a tiempo a los demandados porque no recibió apoyo económico por parte del actor o, simplemente los

litigantes no llevaron preparadas sus pruebas, por lo que prefieren diferir la audiencia, lo que provoca retrasos en los juicios, hasta el hecho de que el auxiliar dictaminador tenga demasiados errores, originando que el expediente se turne a revisión.

Sin embargo, no toda la culpa es por el personal de la Junta, la carga de trabajo es más de lo que uno se puede imaginar, tan sólo como un dato, diariamente se desahogan más de veinticinco audiencias al día en una junta especial, con un horario de 9 de la mañana a 3 de la tarde, con dos auxiliares en cada junta, algunas audiencias se llevan completas, en todas sus fases, cuando sucede esto, por mínimo, 2 horas para litigarla, ¿qué sucede después de esto?, la fatiga y el mal humor, se apoderan del personal de la Junta. En repetidas ocasiones, la sustentante, ha solicitado ayuda de los auxiliares para llegar a una conciliación entre las partes, desgraciadamente pocas veces aceptaron aludiendo que son demasiadas audiencias, por lo que tratar de conciliar a dos personas, solo es pérdida de tiempo; claro ejemplo de lo que exponemos.

Lo que implica que son insuficientes las autoridades laborales para lograr la verdadera consigna del derecho del trabajo, que es la conciliación, que facilitaría la rapidez del juicio. Por esta razón se dice que el mejor abogado laboralista es aquel que llega a una conciliación en lugar de llevar todo el juicio en pleito.

- Concentración. En palabras del Maestro Bermúdez Cisneros, nos expresa que: "Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos"¹³.

¹³ Ibidem. Pág. 79.

Es decir, este principio implica reunir la menor cantidad de etapas procesales en un juicio. Aquí cabe resaltar que los legisladores buscaron la manera para que el proceso fuera ágil, que en cada audiencia se llevarán las etapas procesales que más se pudieran y si en dado caso la demanda se va en sentido afirmativo, en ese instante turnar los autos a dictamen.

De la descripción que se realizó de los principios del Derecho Procesal del Trabajo, se desprende que la finalidad es principalmente de carácter social en donde juez y parte se encontrarán dentro de un círculo llamado juicio, el cual se llevará a cabo mediante un proceso, el cual tiene sus características propias, que lo hacen distinto a todos los demás, es por ello que se habla de la autonomía del Derecho del Trabajo. No obstante que la misma Ley Laboral establece estos principios, y que se deben seguir al pie de la letra, lamentablemente no es así, mucho se ha comentado que el Derecho del Trabajo, es tutelar de la clase trabajadora y que existe cierta desigualdad al dar prioridad a los trabajadores, en la práctica esto carece de veracidad, como veremos en páginas posteriores.

1.5. PRUEBA

Advirtamos algunas definiciones de este concepto para comprender mejor su contenido.

En el Diccionario Jurídico Mexicano, encontramos que enuncian tres acepciones al concepto prueba:

“...En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos, discutidos y discutibles,

cuyo esclarecimiento resulta necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En ese sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes.

En sentido amplio, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, terceros y el propio juzgador con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles.

Por último, por extensión también se suele denominar pruebas a los medios, instrumentos y conductas humanas con los cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho. Así se habla de la prueba confesional, prueba testimonial, ofrecimiento de las pruebas, etc..."¹⁴.

De Buen Lozano nos dice, que la prueba es un "medio para lograr un fin, como su objeto: crear en el juzgador la convicción sobre lo alegado por las partes"¹⁵.

"En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva"¹⁶.

Ya que tenemos una noción de la palabra prueba, debemos entender por prueba todo aquello que nos permita conocer la verdad de los

¹⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Ob. Cit. Pág. 3123.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Ed. Porrúa. México. 1994. Pág. 396.

¹⁶ TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Ítalo. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 103.

hechos, nos resulta conveniente concentrarnos aún más en nuestro tema, por lo que es útil dar la definición de prueba judicial: "...entendiendo por ésta la que se desarrolla ante las autoridades judiciales durante la tramitación de un juicio, cualquiera que sea la materia sobre la que verse la contienda" ¹⁷.

Por consiguiente, la prueba es la parte más importante en el juicio, siendo que por ella, cada una de las partes procesales demostrará su dicho, se valdrán de todos los elementos necesarios que tengan a la mano para manifestar que tienen la razón en el proceso y, por lo tanto, quien aporte los elementos convincentes para el juzgador, será quien se beneficie con la resolución final.

En la teoría general de la prueba, que es la rama del Derecho encargada de estudiar todo lo referente a la prueba judicial, se consideran algunos principios por los cuales se rige la existencia de la prueba:

- Principio de inmediación. Al igual que el principio que se encuentra en el derecho procesal del trabajo, consiste en que el juzgador necesariamente será quien reciba y desahogue las pruebas aportadas por las partes en el juicio, y él mismo, será también el que dictamine sobre ellas. Lo anterior envuelve al proceso en una garantía de seguridad jurídica.
- Principio de igualdad de oportunidad probatoria. Las dos partes en el juicio, tendrán la misma oportunidad para aportar las pruebas que

¹⁷ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera edición. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1983. Pág. 4.

consideren pertinentes y que sean a su favor. Así también, se admitirán y desahogarán con igualdad de Derecho.

- Principio de la concentración de la prueba. Con este principio se busca que el desahogo de las pruebas se realice mediante una sola audiencia, para que exista confrontación entre las partes y puedan objetarlas al momento, pues de fraccionar la audiencia de desahogo de pruebas, se perdería la prosecución del juicio.
- Principio de contradicción de la prueba. Consiste en el derecho de que las pruebas ofrecidas durante el juicio, puedan ser objetadas por la parte contraria. Con dicha objeción, se proveerán elementos para que el juzgador emita su opinión ¹⁸.

La figura de la prueba, ha sido resumida en diferentes términos. La doctrina divide en tres los elementos que la prueba contiene:

1. Objeto. Será objeto de prueba los hechos controvertidos en el juicio exceptuando los aceptados o confesados por las partes, así lo señala el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes”.

A su vez, se desecharán las pruebas que no sean las adecuadas para la resolución de un juicio:

¹⁸ Cfr. Íbidem. Págs. 10 y 11.

“Artículo 779. la Junta desechará las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles e intrascendentes, expresando el motivo de ello”.

2. Medios de prueba. Son los elementos de los que se valdrán las partes para demostrar lo que afirman tanto en la demanda como en su contestación y así apreciar con claridad la verdad de los hechos controvertidos. La ley nos señala que serán admisibles en el juicio, todas aquellas que no sean contrarias a la moral y al derecho, y nos enumera ocho supuestos: I. Confesional, II. Documental, III. Testimonial, IV. Pericial, V. Inspección, VI. Presuncional, VII. Instrumental de Actuaciones y VIII. Fotografía y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

3. Finalidad. Aquí tenemos dos variantes: la primera es lograr el convencimiento en el juzgador o de conseguir el esclarecimiento de la verdad, la primera de ellas es lo que se llama Derecho, es decir, quien aporte las pruebas más convincentes y tenga al litigante más hábil y diestro en la materia será el favorecido con la resolución dictada, porque la Ley así lo establece, pero a nuestra opinión, el segundo supuesto es el verdadero fin de la prueba legal, es lo que se llama justicia, llegar a la comprobación de la verdad, valiéndose de cualquier medio y haciendo a un lado el ya superado principio de: quien afirma tiene la obligación de probar, pues, si bien es cierto, que el trabajador presenta la demanda, afirmando sus hechos, generalmente carece de los medios idóneos para su ofrecimiento de pruebas.

1.5.1. SISTEMAS PROBATORIOS

Los estudiosos del Derecho, nos comentan de tres sistemas probatorios distintos entre sí, para describir el alcance probatorio y la valorización de las pruebas, enlistados a continuación:

- Sistema de la prueba libre. Este sistema es caracterizado por la libre decisión del juzgador para que valore las pruebas que son interpuestas ante él, carece de limitaciones y no se basa en lo establecido por la ley, parecería que es un método subjetivo para la apreciación de las pruebas, sin embargo no es así, pues el juzgador tiene que contar amplios conocimientos y criterio para formular una resolución. Se vale de la experiencia con la que cuenta para emitir su fallo. Este es un sistema que han adoptando los modernos sistemas jurídicos, debido a su flexibilidad y vasto conocimiento ¹⁹.

- Sistema de la prueba legal o tasada. Es un sistema antiguo que poco a poco se ha ido derrumbando debido a su poco criterio jurídico. Se refiere a que el juzgador solamente adopta el papel de acomodador de las pruebas según la ley lo indique, aquí el que tiene el papel principal es el legislador, que es quien dicta las normas a seguir y señala que valor debe dársele a las pruebas ²⁰.

- Sistema mixto. "El sistema mixto es aquél en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquéllas pruebas en el que

¹⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 396.

²⁰ Cfr. Idem.

el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio”²¹.

Referente al último sistema, se trata de una composición de las dos anteriores, tomando ideas de una y de otra, lo que implica que sí habrá libre albedrío por parte del juzgador, pero en ciertos aspectos se sujetará a las normas expedidas por el legislador, pese a que se puede pensar que reuniendo los dos sistemas, tanto el legal como el libre, se tendrá una mejor impartición de justicia, la realidad es otra, pues como lo menciona Bermúdez Cisneros, el juzgador no localiza la noción de liberalidad que se pretende atribuir, pues en la ley se condiciona la actuación de la autoridad²², puesto que al aplicar este sistema, no se sabe de manera cierta, en que momento se ejercitará la libertad que se les concede y cuando no, por tanto que la ley puede indicar otra situación.

Ya que estudiamos brevemente cada uno de los aspectos fundamentales que tratan los sistemas anteriores, nos queda una pregunta, ¿qué sistema es el que se utiliza en el derecho procesal laboral mexicano?. Hemos recopilado algunas reflexiones de diversos autores acerca de este tema y al finalizar con ello, expondremos nuestra opinión.

“Desde luego el sistema de la libre apreciación de la prueba. A esta conclusión se llega después de aplicar los tres criterios, el doctrinario, el legal y el jurisprudencial”²³.

²¹ Ibidem. Pág. 397.

²² Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 97.

²³ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 262.

Néstor de Buen Lozano, después de examinar la ley y ciertos criterios jurisprudenciales que se contradicen, nos indica que es vigente el sistema mixto en nuestra legislación ²⁴.

El ya multicitado autor Bermúdez Cisneros, también realiza un examen respecto a esto y nos comenta que el sistema jurídico mexicano adopta el sistema mixto ²⁵.

La siguiente tesis aislada aborda lo que a continuación se transcribe:

“PRUEBAS EN LOS JUICIOS LABORALES, SON ADMISIBLES TODA CLASE DE. Aun cuando el artículo 804 de la ley laboral, impone la obligación al patrón de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos, ello no impide que aquél pueda aportar cualquier otro elemento probatorio para acreditar sus defensas y excepciones, pues la ley establece un sistema libre de prueba, con la sola limitante establecida en el artículo 776 del mismo ordenamiento, esto es, que no sean contrarios a la moral y al derecho”.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo I Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1988. Pág. 553. Tesis Aislada.

La anterior tesis aislada, dentro de su texto, establece que nuestra legislación utiliza un sistema libre de prueba, siempre y cuando las

²⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 398.

²⁵ Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 85 – 87.

pruebas que se ofrezcan no sean contrarias a la moral y al derecho, como lo menciona el artículo 776 de la Ley laboral.

Por nuestra parte, coincidimos con los dos últimos autores, apoyándonos de la misma ley laboral. En primer lugar citaremos algunos ejemplos del sistema legal de pruebas mixto:

“Artículo 795. ...Los documentos públicos expedido por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización”.

Aquí claramente la ley le agrega un valor la prueba al señalar que estos documentos no necesitarán de legalización.

“Artículo 810. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido”.

La ley valora la prueba al indicar que las copias hacen presumir la existencia de los originales.

“Artículo 820: Un sólo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y

III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad”.

La valoración aparece en el anterior precepto cuando la apreciación de un solo testigo, debe seguir con ciertas líneas, por lo que no puede ser libre en absoluto.

En cuanto a la jurisprudencia actual, se señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden emitir opiniones aisladas, sino que deben atender lo establecido en la Ley, sin menoscabar la atribución de la apreciación de la prueba que estas autoridades tienen.

“JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, INTERPRETACION DE LA LEY POR LAS. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son soberanas para la interpretación de la ley, ni para la aplicación del derecho; si lo fueran, habiéndoseles ya reconocido soberanía para fijar los hechos y apreciar las pruebas, la intervención de la Justicia Federal contra sus actos sería ociosa, llegándose a la creación de un tribunal substraído a toda jurisdicción que hiciera ajustar los actos del mismo a los mandatos de la Constitución; por tanto, si se afirma que una Junta ha interpretado indebidamente la Carta Fundamental, no se desconoce la soberanía de esa Junta, porque no se trata de apreciación de pruebas, ni de la deducción de hechos, sino de un caso de interpretación de ley, que no constituye acto propio de la soberanía de las Juntas”.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1975, Quinta Época. Parte V. Pág. 138. Tesis de Jurisprudencia.

El espíritu de libertad en el sistema probatorio sale a relucir en casi toda la ley laboral, pero mencionemos al artículo 841 de la ley en comento para tomarlo como muestra:

“Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

En relación al artículo citado, tomemos la siguiente tesis aislada:

“PRUEBAS, VALORACIÓN DE LAS, EN MATERIA LABORAL. Es inexacto que la Junta del conocimiento esté obligada a fundar en preceptos legales la valoración de las pruebas, en razón de que, de conformidad con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Por tanto, de esta premisa se concluye que la ley laboral, a diferencia de otras legislaciones, no contempla un capítulo especial que comprenda los lineamientos a seguir en la valoración de las pruebas; ya que faculta a las Juntas para apreciarlas en conciencia; sin embargo, la disposición en comento, no se refiere a aquellos casos en que la legislación laboral contempla una norma específica que regula el punto sujeto a debate, como podría ser, por ejemplo, lo relativo a las declaraciones de los testigos singulares, ya que en este supuesto sí impone la obligación de observar lo señalado por el artículo 820 del mismo ordenamiento legal; pero fuera de los casos de excepción, la Junta no está obligada a fundar sus

apreciaciones en determinados dispositivos cuando realice el estudio de las pruebas que obran en el principal”.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo V, Mayo de 1997. Pág. 663. Tesis Aislada.

Por ende, nuestro sistema jurídico de pruebas es mixto, y es de comprenderse, si fuera totalmente libre, reinaría la anarquía y el subjetivismo espontáneo en el proceso, y si habláramos de un sistema tasado por completo, la rigidez solo originaría injusticia e inflexibilidad por parte del juzgador. Siempre es bueno y sano equilibrar las ideas, como ocurre en el sistema mixto, que de una u otra forma adopta nuestro sistema jurídico.

1.5.2. CLASIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA

Varios han sido los modelos de clasificación de las pruebas, estos han ido cambiando conforme pasan los años y las corrientes doctrinarias que dominan el campo jurídico. A continuación se enumeraran algunas de las más comunes para tener un panorama amplio acerca de esta cuestión.

En el cuadro que se presenta a continuación, vemos del lado izquierdo el desglose de una característica de las pruebas y del lado derecho su contraposición.

<p style="text-align: center;">1) PLENAS</p> <p>Basta por sí sola para tener probados los hechos que se pretenden probar en el juicio, además de que no se controvierten durante el proceso, lo que implica que se les otorga pleno valor probatorio.</p>	<p style="text-align: center;">1) SEMIPLENAS</p> <p>Estas pruebas son las que durante el juicio se controvierten y se encuentran afectadas de un posible error, por lo que, al demostrar con otra prueba de la contraparte que se encuentra viciada, se dice en el laudo que no hacen prueba plena y no se le da valor probatorio alguno.</p>
<p style="text-align: center;">2) REALES</p> <p>Para dar valor probatorio a una prueba, se necesitará de un hecho material para confirmarlo, ya sea una inspección o una documental.</p>	<p style="text-align: center;">2) PERSONALES</p> <p>En este rubro encontramos que habrá certeza jurídica al destinar la prueba en alguien físico, como es el caso de testimoniales y confesionales.</p>
<p style="text-align: center;">3) IDÓNEAS</p> <p>Las pruebas idóneas son aquellas que obtienen el fin perseguido, que es lograr el convencimiento del juez, por estar relacionadas con los hechos controvertidos.</p>	<p style="text-align: center;">3) INEFICACES</p> <p>Estas pruebas no se encuentran relacionadas con la litis del juicio, por lo que son desechadas al momento de ser ofrecidas en audiencia.</p>
<p style="text-align: center;">4) ORIGINALES</p> <p>Son las que se ofrecen en su carácter de expedidas directamente por el que la emitió, es decir, hablamos de documentales que se aportan al</p>	<p style="text-align: center;">4) DERIVADAS</p> <p>Pruebas que se presentan en copias y son llevadas a juicio para tratar de realizar prueba plena. Aquí cabe señalar que, por lo general, este tipo de pruebas no</p>

juicio en estado original	logran su fin, a menos de que no sean controvertidas en juicio.
---------------------------	---

Como apreciamos en el cuadro anterior, son variadas las clasificaciones que se le otorga a las pruebas, todo depende del modo en que se producen, el efecto jurídico que causan, sobre quien recae, el momento histórico, etcétera. En realidad, estudiar las clasificaciones de las pruebas, tienen un objeto teórico y contar con un amplio bagaje cultural, en la práctica, basta con saber emplearlas a satisfacción de nuestros intereses.

1.6. CARGA PROBATORIA

Durante el transcurso del juicio, existen diversos tipos de cargas procesales, sin embargo, una de las más importantes para la vida de un proceso, es la carga de la prueba, puesto que como ya habíamos mencionado anteriormente, la prueba es la parte esencial de cualquier juicio, en los dictámenes de la Junta, la importancia que tiene surge al momento de fijar la litis, por lo que toma gran relevancia en la doctrina, reparemos en lo que dicen algunos autores:

“Es la situación jurídica en que la ley coloca a cada una de las partes, consistente en el imperativo de probar determinados hechos en su propio interés, de tal modo que si no cumplen con ese imperativo se ubicarán en una situación de desventaja respecto de la sentencia que se espera con arreglo a derecho”²⁶.

“La carga de la prueba representa el gravamen que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que

²⁶ OVALLE FABELA, José. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. Pág. 313.

la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio”²⁷.

Se desprende de las dos anteriores definiciones, que la carga de la prueba, es una obligación que tienen las partes para aportar las pruebas convincentes en un juicio y así dictar una resolución que se adecue con el material probatorio.

Jorge Lucio Plascencia Díaz, especifica cuales son las dos vertientes que tratan de explicar la naturaleza jurídica de la carga de la prueba: “Sobre la naturaleza actual de la carga de la prueba, existen dos vertientes que la estudian, ubicando la primera como una obligación jurídica, mientras que la segunda la considera un interés de parte”²⁸.

La teoría general de la prueba, indica que tendrá la carga probatoria, quien ejercite una acción a su favor, el que afirma debe probar, pues si el actor quiso demandar es por que cuenta con pruebas para confirmar sus hechos y atender su demanda.

Armando Porras y López, toca puntos fundamentales sobre la carga de la prueba resumiéndolos de esta manera:

- a) La carga de la prueba, es una obligación, así como un derecho dentro de un juicio.

²⁷ TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Ítalo. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 106.

²⁸ PLASCENCIA DÍAZ, Jorge Lucio. “Carga de Prueba”. PEMEX-LEX. Números. 21-22. México. Marzo-Abril. 1990. Pág. 13.

- b) Independientemente quien tenga la acción, debe probar el que se encuentre en aptitud para hacerlo, no importando si sea el trabajador o el patrón.
- c) Para lograr la distribución de la carga de la prueba, se tiene que atender la finalidad del proceso que es lograr la optimización del material probatorio, quien ofrezca las pruebas idóneas, será el que obtenga un resultado favorable.
- d) Las pruebas van dirigidas al juzgador, en este caso, en materia laboral, al presidente de la Junta, quien es el que estudiará y les dará el valor correspondiente ²⁹.

Este autor, en su exposición respecto de este tema, ya no le otorga la carga de la prueba al actor, sino, a quien esté en aptitud de hacerlo, pero disentimos en su idea de que quien ofrezca mejores pruebas, obtendrá una resolución favorable, olvidándose de las condiciones de cada una de las partes, por lo que aquí el sentido formalista inundaría el juicio, quedándose a un lado el carácter social del derecho del trabajo.

Una de las características del Derecho del Trabajo es la protección al más débil, es decir, a la clase trabajadora, es por ello que la regla general de "debe probar el que realizó la acción", no se ajusta al proceso laboral, pues el más fuerte económicamente, entendemos por ello el patrón, es quien cuenta con las pruebas para respaldar sus excepciones, razón por la cual el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, señala que eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios pueda llegar al conocimiento de la verdad.

²⁹ Cfr. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 259.

Por lo expuesto primeramente, entendemos que la carga de la prueba es:

- Un deber jurídico que tiene cada una de las partes, para aportar en el juicio las pruebas que crean convenientes para el esclarecimiento de la verdad.
- En nuestro país, es tanta la corrupción y el manejo de dinero, que generalmente quien aporta las mejores pruebas, es por que las compró.
- En nuestra opinión, para que haya igualdad de circunstancias, la carga de la prueba, la deben tener ambas partes en el juicio, y no imputársela sólo a una de ellas.

1.7. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

En el apartado anterior, se explicó brevemente la teoría de la prueba, en donde la máxima es “el que afirma, debe probar su dicho”, y a su vez, expusimos la razón por la cual en el Derecho Procesal del Trabajo, no lleva a cabo esta manera de imputación de la carga de la prueba, sino que en este caso la carga recae sobre el patrón, por estar en condiciones de contar con los documentos que avalen la relación de trabajo y todo lo concerniente a ello.

Pese a lo ya enunciado, cuando la hipótesis enunciada no se materializa en su totalidad, y la carga de la prueba se traslada al trabajador, es cuando decimos que hay una reversión de la carga probatoria.

Referente a este tema, se ha escrito muy poco. Felipe Hernández Piñeiro, considera que la reversión de la carga de la prueba se encuentra al momento en que el demandado presente sus pruebas y con

ellas acredite su dicho, invirtiéndole la carga al trabajador, que es quien afirma³⁰. En realidad, lo que este autor ejemplifica, no es una reversión, porque el laudo no lo toma así, sino mas bien se trata del favorecimiento al demandado, por exhibir pruebas fehacientes en juicio.

Bermúdez Cisneros, menciona lo siguiente “En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón mientras a éste último corresponde demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones”³¹.

Los casos de reversión de la carga de la prueba, se encuentran contemplados en la jurisprudencia, pero en la Ley Federal del Trabajo, no se menciona exactamente las especificaciones necesarias para revertir la carga.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la carga de la prueba la tendrá el patrón, en base a catorce fracciones que mencionan los documentos que se deben expedir al contratar los servicios de un trabajador o durante la relación de trabajo. Generalmente, no se entregan documentos al trabajador que lo amparen en un juicio, por lo que para librarse de un pleito judicial, el patrón comúnmente utiliza dos supuestos en los cuales revierte la carga de la prueba al trabajador, quien

³⁰ Cfr. HERNÁNDEZ PIÑEIRO, Rafael. Las Nuevas pruebas en el Procedimiento Ordinario Laboral. Ed. Porrúa. México. 2003. Pág. 34.

³¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Página. 83.

en ocasiones le es imposible recabar el material probatorio suficiente a su favor debido a su frágil economía.

Los dos supuestos que mencionamos en el párrafo anterior, son: la negación de la relación laboral y el ofrecimiento de trabajo, temas que se profundizarán en el capítulo 4 y que son la médula de esta investigación.

Pues bien, después de lo que brevemente enunciamos a los largo de estas páginas, entendemos que para la dirimir cualquier conflicto es necesario llevar a cabo un proceso, una de las etapas de éste, consiste en recabar las pruebas aportadas por las partes contendientes, quienes se valdrán de cualquier elemento de convicción admitido por el derecho para lograr a su favor una resolución satisfactoria.

El proceso histórico nos hará comprender mejor la situación actual, por lo tanto, en el siguiente capítulo, se reseñaran las diferentes leyes laborales que se han dictado, así como sus principales reformas en materia procesal.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

2.1. RESEÑA HISTÓRICA DEL NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE NUESTRO PAÍS

El Derecho del Trabajo, tal como lo conocemos en la actualidad, surgió después de largas batallas en contra de las injusticias que se cometían en contra los trabajadores, varios sucesos aportaron ideas y pensamientos para la creación de la nueva rama del derecho. Como un breve panorama mundial en la historia, relataremos algunos sucesos que marcaron fuertemente el pensamiento de los juristas mexicanos.

En el año de 1791, en casi toda Europa y principalmente en Francia, se realizaron varias revueltas para lograr mejorar las condiciones de los trabajadores, el edicto de Turgot fue de mucha ayuda para alcanzar victorias revolucionarias, pues en su contenido se encontraba una expresión de libertad de trabajo, declarando que "a partir del 1 de abril próximo será libre a toda persona hacer cualquier negocio o ejercer cualquier profesión (sic), arte u oficio"³².

Debemos recordar que a partir de esa fecha se suscitaron acontecimientos que cambiaron radicalmente la manera de pensar y actuar de la población del mundo; tanto en materia política, como en la economía y a nivel social, se vieron reflejados intereses que al principio a todos

³² DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen I. Segunda edición. Ed. De palma. Argentina. 1976. Pág. 52.

satisfacía, pero cuanto más se anhelaba, la idea de poder dominó la mente de los dirigentes principales de esas luchas armadas.

Lo que empezó como un sueño de la clase trabajadora por lograr su objetivo de ser tomados en consideración y que se respetaran sus derechos laborales, se volvió en un ideal burgués en donde los intereses lucrativos de los dueños de empresas y fábricas estaban en juego³³.

Años más tarde, estos intereses siguieron prevaleciendo, a pesar de las ideas revolucionarias que se trastocaron durante el lapso de independencia en el continente americano.

Enfocándonos a nuestro país, la situación de los trabajadores empeoró a principios del siglo pasado, pues las clases más vejadas ya se habían hartado de todo tipo de abusos de las que había sido objeto; por ello “se estableció la necesidad prioritaria del Estado de regular las relaciones obrero-patronales; surgió así el Derecho del trabajo, como una nueva especialidad jurídica...”³⁴.

Como antecedentes inmediatos del movimiento revolucionario de 1910, encontramos dos importantes acontecimientos que cambiaron el rumbo de la historia en México, nos referimos a las Huelgas de Cananea y Río Blanco. “La primera significó una aportación fundamental para el establecimiento posterior de la jornada de ocho horas, la igualdad de trato frente a trabajadores extranjeros y la limitación del número de éstos en las

³³ Cfr. *Ibidem*. Pág. 53.

³⁴ PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia del Derecho Mexicano. Volumen III. Ed. Oxford. México. 2003. Pág. 191.

empresas a un diez por ciento; la segunda significó la causa fundamental para suprimir las tiendas de raya”³⁵.

En la Huelga de Cananea, en el Estado de Sonora, suscitado en el año de 1906, los trabajadores exigían mejora salarial, y supresión a los privilegios que eran otorgados a los trabajadores estadounidenses. Este movimiento fue vilmente derrocado por tropas de Estados Unidos, apoyados por el gobierno mexicano, que cuidaban sus intereses económicos, además de que no convenía un enojo con el vecino del norte, pues su fuerza militar iba en aumento³⁶.

La huelga de Río Blanco, Veracruz, en el año de 1907, ocurrida por causas obrero-patronales, que derivó por rumbos políticos, en donde lamentablemente hubo un saldo de muertos y heridos, aunque el mayor logro fue la supresión de las tiendas de raya³⁷.

De manera formal, el derecho del trabajo, surgió al momento de iniciarse la lucha armada de 1910 y con ello, la creación de la Constitución de 1917, teniendo como principal objetivo la mejoría de las condiciones de trabajo. Para contemplar un panorama amplio de este tema, veamos algunos de los ordenamientos en materia de trabajo, que dieron nacimiento a la Constitución de 1917, y con ello al artículo 123, que es la base constitucional del derecho del trabajo.

³⁵ IBARRA FLORES, Rafael. Las Nuevas Pruebas en el Procedimiento Ordinario Laboral. Ed. Porrúa. México. 2003. Pág. 34.

³⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Ed. Porrúa. México. 1999. Pág. 58.

³⁷ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Ed. Porrúa. México. 1998. Pág. 368.

- 1º de julio de 1906, se publicó el programa del Partido Liberal Mexicano, elaborado por los hermanos Flores Magón, que contenía trece puntos fundamentales para crear una legislación del trabajo:

1. Jornada máxima de 8 horas, estableciendo un salario mínimo.
2. Reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio.
3. Medidas para que el patrón respete la jornada y el salario mínimo.
4. Prohibición del empleo a menores de 14 años.
5. Reglamentación de las condiciones de higiene y salubridad dentro de los centros de trabajo, además de contar con las medidas necesarias de seguridad.
6. Obligación de los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico y cómodo a sus trabajadores.
7. Obligación de los patrones a pagar una indemnización por accidentes de trabajo.
8. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los patrones.
9. Adopción de medidas para que los patrones no abusaran de sus trabajadores.
10. Obligación a los arrendadores de campos y casas, a una indemnización a sus arrendatarios por las mejoras necesarias que en las propiedades hubieren hecho.
11. Prohibir al patrón que pague con otra cualquier cosa, con tal de no dar dinero efectivo.

12. Contratar solamente a una minoría de extranjeros, y si estos eran contratados, pagarles de la misma manera que a los mexicanos.

13. Descanso dominical obligatorio ³⁸.

- Decreto en el Estado de Aguascalientes, del 8 de agosto de 1914, en el cual se redujo la jornada de trabajo, teniendo nueve horas, con descanso semanal.
- Decreto en San Luís Potosí, el 15 de septiembre de 1915, en donde se fijaban los salarios mínimos.
- En Tabasco, el día 19 de septiembre de 1915, se establecieron los salarios mínimos y la jornada máxima de ocho horas de trabajo.
- Veracruz, 7 de octubre de 1915, se expidió un decreto en el que se establecía la jornada laboral máxima de nueve horas, prohibición de contratar a menores de nueve años, fijación de salarios mínimos en la ciudad como en el campo y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- El 14 de enero de 1918, se expidió en Veracruz, la Ley del Trabajo para ese estado, siendo la primera en el país, sirviendo como base para la elaboración de la Ley de 1931.

³⁸ Cfr. ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Ed. Sista. México. 2001. Pág. 70.

El 26 de diciembre de 1916, en sesión ordinaria del Congreso Constituyente, bajo la presidencia del diputado Luís Manuel Rojas, se inició una discusión acerca del artículo 5º del proyecto, la discusión acerca de este artículo abarcó tres días, el 26, 27 y 28 de diciembre, lo importante era hacer lo posible en beneficio de la clase trabajadora, llama la atención el discurso de Manjarrez, pues habló de la diferencia entre revolución política y revolución social, pues señaló que al incorporarse a la lucha armada los obreros, los indígenas de todo el país y en general la clase humilde, es entonces cuando la revolución se convirtió en un movimiento social ³⁹. Manjarrez no sólo señaló lo anterior, sino también solicitó se redactará un capítulo completo para establecer la situación de los trabajadores, de esta manera se preparó un nuevo proyecto, el proyecto del artículo 123 ⁴⁰.

El mismo 26 de diciembre de 1916 se integró una Comisión redactora presidida por Pastor Rouaix, además de Víctor E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luís Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre. El proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917 y fue sometido a discusión el 23 de enero, al sugerir el secretario que se votara, se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados, así, había nacido el artículo 123 de la constitución, que otorgaba a los trabajadores los derechos que les correspondían, y México se convirtió en el primer país que introdujo garantías sociales a la constitución política ⁴¹.

³⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Ed. Porrúa. México. 1994. Pág. 345.

⁴⁰ Cfr. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Ed. Limusa. México. 2002. Pág. 22.

⁴¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Págs. 346 y 347.

La exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que fue redactada principalmente por José Natividad Macías, dice textualmente:

“Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país: se imponían en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema”⁴².

Como se desprende de lo anterior, la función primordial del artículo 123, es la de otorgar a los trabajadores los derechos que le fueron negadas durante muchos años, implicando una regulación laboral a favor de la clase más desprotegida.

2.2. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA CREACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La idea de reglamentar lo contenido en el artículo 123 constitucional surge de la inquietud de unificar todas las leyes expedidas por

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 346.

los Estados y que el Congreso de la Unión tuviera la facultad de ser el único en legislar en materia de trabajo.

El nacimiento del artículo 123, marcó el inicio de un futuro prometedor para la clase trabajadora, la Constitución de 1917, fue sólo el principio. La redacción del artículo en comento, manifestó la intención de que cada Estado territorial de nuestra República, reglamentará la situación laboral de su demarcación, lo que implicó que surgiera diversidad de disposiciones, provocando una serie de contradicciones entre ellas.

“Hacia la mitad de la tercera década de este siglo (siglo XX), se advirtió la urgente necesidad de uniformar las leyes laborales, y dar intervención jurisdiccional y administrativa al estado federal...”⁴³.

En el anteproyecto de Constitución, presentado por Venustiano Carranza, se apreciaba que sólo el Congreso tenía la facultad para dictar leyes en materia de trabajo, sin embargo, al surgir el artículo 123, esta idea se vino abajo, pues en el proemio de dicho artículo se concede a los gobiernos de los Estados, la facultad para crear leyes en materia laboral, complicando la uniformidad de la legislación. Durante la presidencia de Portes Gil, en Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, el día 26 de julio de 1929, se propuso la reforma al artículo 73, en su fracción X, relacionado con las facultades del Congreso y el primer párrafo del artículo 123, con la finalidad de que sólo el Congreso tuviera facultad de legislar en materia de trabajo⁴⁴.

⁴³ ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Ob. Cit. Pág. 73.

⁴⁴ Cfr. Ibidem. Pág. 74.

Por lo que en ese julio de 1929, se formuló un nuevo proyecto, al que se le llamó Código Federal del Trabajo, al que también se le conoció como "Proyecto Portes Gil". Pasaron varios días para su aprobación, fue analizada por organizaciones obreras y patronales.

El 19 de septiembre del mismo año, se realizó un estudio minucioso acerca del proyecto. Álvarez Friscione resume este estudio en los siguientes puntos: "1. Libertad de contratación; 2. Derecho de huelga; 3. Integración, funcionamiento y ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; 4. Indemnizaciones y sanciones en general, y 5. Consideraciones generales"⁴⁵.

La parte patronal, pugnaba por tener más beneficios, y solicitaba una amplia libertad de contratación.

Las agrupaciones obreras y campesinas, advirtieron que el proyecto presentaba grandes errores en materia de sindicatos y de huelga, además de que Portes Gil no era muy aceptado entre los trabajadores, por lo este proyecto fue rechazado.

A pesar del rechazo hacia el primer proyecto, se seguía buscando la manera de reglamentar al artículo 123, pues aunque las relaciones obrero-patronales se regían por lo establecido en el citado precepto, quedaban muchas dudas acerca del procedimiento a seguir, si bien es cierto, se expedían normas de carácter general y jurisprudencia, estos no eran los suficientemente acordes con la realidad, además que las contradicciones entre ellas eran frecuentes.

⁴⁵ Ibidem. Pág. 80.

El artículo 123 de la Constitución estaba bien definido, tenía una línea a seguir, tantas luchas que llevó a cabo la clase trabajadora, para que le fueran reconocidos sus derechos, por lo que su elaboración significó un enorme triunfo de los más desprotegidos, por lo que no podía descosearse al momento de erigir su reglamento.

Así es que se laboró el segundo proyecto, pero este ya no llevó el nombre de Código, sino de Ley. Este proyecto fue formulado por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García. El viernes 22 de mayo de 1931, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto incluyendo la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional. De esta manera, el 13 de agosto fue enviado al Ejecutivo para su promulgación, siendo el 18 de agosto de 1931, fecha en la cual la ley fue promulgada, siendo presidente de México, Pascual Ortiz Rubio. En su artículo 14 transitorio, se declararon derogadas todas las leyes anteriores que se decretaron con anterioridad ⁴⁶.

La exposición de motivos de la creación de esta ley, explica porqué se hizo necesario reglamentar lo establecido en el artículo 123 constitucional, entre las razones manifestadas se encuentran las siguientes:

I. El artículo 123 constitucional establece las bases generales a que se sujetarán las relaciones de trabajo, pero que no abarca todo, por lo que algunas situaciones que no se prevén en dicho precepto, quedan al aire, sin ser reglamentadas.

II. Que la falta de una ley reglamentaria que prevea todos los conflictos en materia laboral e indique la manera de resolverlos, es la

⁴⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 370.

principal causa que se susciten las huelgas como medio para dar solución a toda la problemática, ocasionando actos violentos en contra de la sociedad.

III. Esta clase de conflictos laborales, no sólo afectan a los patrones y trabajadores, sino a toda sociedad mexicana, puesto que se ven privados de los servicios que le son útiles para desarrollarse y llevar una vida normal, o bien, teniendo que pagar costos elevados, perjudicando la economía del país.

IV. Los movimientos ocasionados por no tener un reglamento, provocan un estado de alarma, por lo que se hace urgente expedir una ley reglamentaria a fin de poner remedio a todas las circunstancias antes señaladas.

V. La clase trabajadora reclama con todo derecho la pronta reglamentación del artículo 123 de la Constitución, para que sean reconocidos con plenitud los derechos y la protección que la Constitución les otorga.

VI. Los conflictos no sólo se suscitan entre el capital y el trabajo y entre ambos y la sociedad en general, sino también entre los mismos trabajadores, porque se dan luchas sangrientas entre los trabajadores organizados y los que no lo están, pues no existen lineamientos que establezcan los límites de la libertad laboral.

VII. Viviendo una crisis mundial muy fuerte, especialmente en los Estados Unidos, ha originado que los que habían inmigrado a aquél país, regresen, haciéndose preciso tomar medidas para impartir justicia a nuestros nacionales.

VIII. Si se retarda aún más la reglamentación será motivo suficiente para que la clase trabajadora crea que lo estipulado en el artículo 123 no es más que una vana promesa que quedará escrita en la constitución, sin realización práctica y sin ningún beneficio ⁴⁷.

La exposición de motivos de la ley de 1931, consta de nueve capítulos y 57 párrafos. Para abrir el resumen de cada capítulo, los legisladores exponen que no pretenden hacer un comentario a cada una de las disposiciones de la ley, ni proporcionar elementos para la interpretación de su preceptos, sino que buscan justificar algunas de las soluciones dadas a los problemas más importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación general que se quiso imprimir al proyecto.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 EN SU REGULACIÓN PROCESAL

La Ley de 1931, contenía los siguientes capítulos:

1. Disposiciones Generales. Definía algunos conceptos fundamentales como: trabajador, patrón, se fijaron las condiciones sobre las que se prestaría la relación de trabajo, además de consagrar la libertad de trabajo y sus limitaciones legales.

2. Contrato de trabajo. Se definían las formas más comunes de contratación, tanto el contrato individual como el colectivo, los requerimientos legales para que surtiera sus efectos entre particulares, asuntos referentes a jornada laboral, salario, reglamento interior de trabajo,

⁴⁷ Cfr. Diario Oficial de la Federación. Año 2. Volumen 192. 22 de mayo de 1931. Pág. 3.

trabajo de mujeres y menores, así como las formas de modificación, suspensión y terminación del contrato de trabajo.

3. Formas especiales de trabajo. Se regulaban los siguientes trabajos: la labor doméstica, trabajadores navieros ferrocarrileros, campesinos y una forma muy usual de contratación el contrato de aprendizaje. Se instituyó la libertad sindical, en donde la reglamentación interna de cada sindicato correspondía única y exclusivamente a sus agremiados, instituyéndose otra figura importante dentro del derecho laboral como lo es el derecho de huelga, sus limitaciones y formalidades.

4. Riesgos de trabajo. Todo lo concerniente a esta materia fue en forma provisional, puesto que el artículo 123, establecía el seguro obligatorio, por lo que se hizo necesario la promulgación posterior de la ley respectiva referente a este tema.

5. En materia procesal, las autoridades de trabajo eran definidas y se establecían sus funciones. La Juntas de Conciliación y Arbitraje, fueron consideradas como órganos para aplicar la ley, pudiendo ser de jurisdicción federal o local.

6. Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Aquí inicia el principio de oralidad del procedimiento laboral, pues se señalaba esto en la ley, con el fin de que el juicio resultara rápido y sencillo. Se establecía la gratuidad del proceso.

7. Procedimientos Especiales. Se seguía un procedimiento distinto

al normal en caso del establecimiento de nuevas condiciones de trabajo ⁴⁸.

En la ley de 1931, se describen las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y más que darles un carácter puramente económico, como en un principio se pretendió atribuirles, también se les otorgó jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, así como emitir resoluciones sobre el cumplimiento de los contratos, lo anterior con el propósito de agilizar el procedimiento y con más justas normas ⁴⁹.

Como advertimos, la Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo la buena intención de reglamentar todas las situaciones enmarcadas en el artículo 123 constitucional, sin embargo, este propósito, no se logró llevar a cabo en su totalidad, pues la situación económica y política del país, no permitió ese objetivo, entonces tenemos como ejemplo de lo anterior, la prestación de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que entró en vigor hasta el año de 1962, cuando hubo reforma constitucional, así también surgió su reglamentación; la ley del Seguro Social alcanzó su plenitud en la vida real en el año de 1943, creando el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores, que regula las situaciones de las habitaciones para los trabajadores, se creó en 1972.

Estamos de acuerdo con Néstor de Buen en que las aportaciones más importantes de la Ley de 1931 y las de mayor trascendencia son: el sindicato, la huelga y la contratación colectiva, logrando un gran paso para la clase obrera ⁵⁰. Aunque lo plasmado en la ley, como varias veces lo hemos mencionado, sólo queda ahí, en la ley,

⁴⁸ Cfr. ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Ob. Cit. Págs. 81 y 82.

⁴⁹ Cfr. Diario Oficial de la Federación. Año 2. Volumen 192. 22 de mayo de 1931. Pág. 13.

⁵⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 372.

estas tres figuras jurídicas, en especial, el sindicato y la huelga, en muchas ocasiones sirven para objetivos sin escrúpulos por parte de los grandes empresarios y líderes sindicales, que su único objetivo es lograr su propio bienestar, olvidando los intereses de los trabajadores.

Fue un buen inicio en la reglamentación del artículo 123, pero posteriormente surgieron reformas y adiciones a esta ley. El 1º de mayo de 1970, entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, creando diferentes conceptos del derecho del trabajo a las anteriores que resultaron más útiles para la nueva generación de mexicanos.

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 EN SU REGULACIÓN PROCESAL

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo una duración de 39 años siendo sustituida por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Han sido varios los autores que indican que esta ley no adquiere valor alguno, por las situaciones alrededor de ella, si bien es cierto que otorga más derechos a los trabajadores, esto no implica que haya sido elaborada por el análisis legal y conciencia del legislativo y por la lucha de la clase trabajadora.

Instaurada el 1º de mayo de 1970, gran fecha para los jornaleros, pues se conmemora el día del trabajo, siendo presidente de México Gustavo Díaz Ordaz, a dos años de la matanza estudiantil del 2º de octubre de 1968, y claro, de los juegos olímpicos celebrados en este mismo año, de lo cual "...se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno

de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968”⁵¹.

Pero hagamos un poco de historia, el proyecto de ley, se realizó con anterioridad al año de 1968. En 1960, el entonces presidente de la república, Adolfo López Mateos, había nombrado a una reunión para preparar un nuevo proyecto de la Ley Federal del Trabajo. En 1962, se reformó la Constitución y la ley laboral, entre lo más destacado de estas reformas encontramos la creación de la Comisiones Nacionales de Salario Mínimos y de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, además de que se separaron el trabajo de las mujeres en un capítulo y el trabajo de los menores en otro.

En 1967, ya en la presidencia de Díaz Ordaz, con las ideas de las reformas de 1962 y con los mismos redactores de ellas, convocó a una segunda comisión, la cual termino su anteproyecto y la presentó ante Díaz Ordaz a principios de 1968⁵².

La ley entró en vigor el 1º de mayo de 1970, y algunos aspectos fundamentales son los siguientes:

- Se establece con precisión el concepto de trabajador señalando: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”, definición que en la actualidad continúa en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo.

⁵¹ Ibidem. Pág. 391.

⁵² Cfr. Ibidem. Pág. 392.

- El Contrato Libre pasa a ser contrato dirigido y se establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.
- En esta ley se define al trabajador de confianza, tal y como lo conocemos hoy, asimismo, los conceptos de patrón e intermediario también son especificados.
- Establece que la relación de trabajo, tendrá su base en el contrato de trabajo, en donde la voluntad de las partes será lo esencial para la celebración de este.
- Se crea la figura de horas extraordinarias, y el pago de salarios triples al trabajar en días de descanso.
- El salario será integrado por el efectivo que perciba el trabajador (salario nominal), y el conjunto de prestaciones que se otorguen al mismo (salario integrado), además de que se estipulan normas protectoras en cuanto al salario.
- Un gran logro fue el regular y proteger la situación de la mujer en el periodo de gestación.
- Otro punto a favor de los trabajadores es su participación en las utilidades de las empresas que generan durante todo el año.
- Se instituyen los lineamientos para elaborar los reglamentos interiores de trabajo.

- Se crea un capítulo en cuanto a riesgos de trabajo, en donde se obliga al patrón cubrir determinadas indemnizaciones en caso de que el trabajador sufra un riesgo dentro de la empresa en donde labora.

Como ya habíamos mencionado, esta ley sirvió para lograr la construcción de casas habitación para los trabajadores y así en 1972, se creó el INFONAVIT.

Asimismo, se les proporciona la expresión de trabajos especiales a los siguientes: los trabajadores de confianza, en trabajo de las tripulaciones de los buques, trabajo en las tripulaciones aeronáuticas, los trabajadores de campo, los actores, trabajadores de hoteles, los agentes de comercio, los deportistas profesionales, el trabajo de los ferrocarrileros, trabajo de carga y estiba de los puertos, trabajadores de bares y restaurantes.

Por supuesto, se da la libertad de formar coaliciones, respeto a sindicatos, federaciones y confederaciones, igualmente se da mayor importancia al Contrato-Ley.

En materia procesal, las reformas a la ley dictan lo siguiente:

- En relación a las autoridades de trabajo, se marca claramente la competencia y la jurisdicción de las autoridades federales y locales en materia de trabajo. Se crea un nuevo sistema de organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y de las de Conciliación y Arbitraje.

- Se amplían los términos de prescripción y se establece un sistema normativo especial respecto a las recusaciones y excusas.
- Al proceso laboral se le da su doble característica: conciliación y arbitraje, en un mismo seguimiento.
- Nace un nuevo procedimiento denominado especial y otro más para la tramitación de asuntos colectivos.
- Se da mayor penalidad en contra de quienes incumplan con la ley, ya sean trabajadores o patrones.

Previamente de que realizará la reforma en materia procesal a la ley de 1970, se efectuaron algunas otras en su contenido, entre las cuales figuran:

1. En páginas anteriores ya se había hecho mención de que en el año de 1972, se creó el Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, el cual regula lo relacionado con las habitaciones de los trabajadores y que se encontraba descrito en el artículo 123.
2. En septiembre de 1974, se estableció en la ley la posibilidad de revisar los contratos colectivos y contratos-ley anualmente. En diciembre del mismo año, se realizaron modificaciones en cuanto a las autoridades de trabajo y los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3. En el mes de febrero de 1975, hubo modificaciones en materia de competencia, para estar acorde a las reformas llevadas a cabo a la Constitución en ese mismo año y en relación a la competencia entre las autoridades del trabajo. En diciembre, se reforma lo referente al aguinaldo e indemnización en caso de muerte del trabajador.
4. En 1976, se realizaron reformas para acentuar las funciones de los órganos encargados de impartir justicia en materia laboral, a fin de que la justicia se hiciera más expedita.
5. En 1978, se reformó la ley con la intención de reglamentar lo relacionado a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. En este mismo año, se crea el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y adiestramiento ⁵³.

Apreciamos que entre 1970 y 1980, se realizaron varios ajustes a la ley de 1970 hasta llegar a la reforma del 1º de mayo 1980, siendo de mayor importancia por tratarse de materia procesal y agilizar el procedimiento ante las autoridades laborales y adecuar las normas a la vida cotidiana.

2.5. PRINCIPALES REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA PROCESAL

El 18 de diciembre de 1979, estando a cargo de la presidencia de la República, José López Portillo, se presentó un proyecto de decreto

⁵³ Cfr. ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Ob. Cit. Págs. 85 y 86.

que modificaría los títulos décimo cuarto, décimo quinto y décimo sexto de la Ley Federal del Trabajo, derogando las disposiciones previas⁵⁴.

En el párrafo inicial de la iniciativa de Ley encontramos las razones por las cuales se llegó a la conclusión de reformar la ley de 1970. La realidad económica y política del país ya era muy diferente a la del año de 1931, pues apenas comenzaba la vida democrática en el país, después de varias batallas para lograr esto y el nuevo gobierno carecía de experiencia. En 1970, la ley era solamente un esbozo de lo que podía llegar a ser en el futuro, la industrialización, las nuevas relaciones comerciales con el extranjero, el fortalecimiento de los sindicatos, además de lo tardío de los procedimientos de los conflictos laborales, propiciaron que se dieran las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980.

Así, el 1º de mayo de 1980, entraron en vigor las reformas a Ley Federal del Trabajo. Compuesto por dieciséis títulos la ley laboral es en el Título Catorce, titulado "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", donde se aprecia la intención del legislador de agilizar el proceso laboral. En lo siguiente, iremos describiendo lo más destacado de los capítulos que contienen los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis.

TÍTULO CATORCE. Correspondiente en su primer parte a los principios procesales, donde se señalan las características de todo proceso de trabajo, que será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, que se iniciará a instancia de parte. Se agregó el principio de "suplencia de la queja", consistente en que la Junta subsane los errores o insuficiencias de la demanda que presente el trabajador (Artículo 685).

⁵⁴ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. Pág. 74.

Como vemos, se acentúan los principios de oralidad, pues como lo señala la exposición de motivos, el procedimiento escrito es más lento y se desarrolla en varias etapas, lo que lo vuelve tedioso para los contendientes, especialmente para la parte trabajadora, que es a la que se pretende proteger; la oralidad propicia la economía procesal y la concentración. Se olvida este proceso de formalismos que entorpezcan el procedimiento y lo hagan evidentemente tardío. El principio de que el Derecho del Trabajo es gratuito, "... no hace sino recordar lo que ya es un imperativo constitucional cuando se dice en el artículo 17 que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales"⁵⁵.

Es decir, la gratuidad en el proceso laboral retomaba sus ideales constitucionales, diferenciándola de los demás juicios.

Se rompen, como ya habíamos mencionado con los formalismos, no exigiendo forma determinada para los escritos, comparecencias, promociones o alegaciones, sólo se realizará la petición, sin necesidad de fundamentarla (Artículo 687).

En lo referente a la capacidad y personalidad, se determina que son partes en el proceso laboral, tanto personas físicas como morales, que tengan interés jurídico en el proceso y opongan excepciones (Artículo 689). También surge la figura del tercero interesado, que es quien, será aquella persona que se vea afectada con una resolución que se pronuncie en un conflicto (Artículo 690).

⁵⁵ ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Ob. Cit. Pág. 89.

La ley autoriza que la edad para que los menores trabajen sea de catorce años en adelante. Por consiguiente, se otorga capacidad para que comparezcan a juicio, y en dado caso de no contar con asesoría particular, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (Artículo 691).

Se fija la competencia de la Juntas Federales como de las Locales, en razón de territorio y materia, la primera de ellas se encargará de los conflictos relacionados con las ramas industriales o de empresa, reseñadas en el artículo 123, Apartado "A", fracción XXXI, de la Constitución Política; mientras que en las segundas se ventilarán asuntos que se susciten dentro de sus respectivas jurisdicciones (Artículo 698).

En el capítulo referente a los impedimentos y las excusas, se suprime la figura de la recusación, para dar mayor celeridad al proceso y no entorpecer el juicio; surge la figura de la excusa, pues el juzgador debe ser imparcial, sin dar mayor importancia a una de las partes que a la otra, ni tener intereses ajenos a los que el derecho permite (Artículo 708), así como no se suspenderá el juicio, mientras se resuelve lo relativo a la excusa (Artículo 711).

Se indican las actuaciones de las Juntas, obteniendo un modo lógico, sencillo y regular y que tengan firmeza jurídica que debe caracterizarlas. Se acentúan los principios de inmediatez y oralidad al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, salvo que la ley indique otra circunstancia (Artículo 713).

Otra novedad más, es el incidente de reposición de autos, la nueva ley señala qué procedimiento se debe seguir ante el extravío o desaparición de algún expediente o de alguna constancia procesal (Artículo 725).

Se autoriza a los presidentes de las Juntas y a los auxiliares adscritos a ellas, para emplear medios de apremio con la finalidad de que las audiencias y todas las actuaciones se lleven a cabo con apego a la ley.

TITULO QUINCE. Relativo a los procedimientos de ejecución. El laudo debe cumplirse a las setenta y dos horas, después de haberse notificado, esto es una completa ilusión del legislador. El procedimiento de embargo se le da mayor celeridad posible, para evitar que los trabajadores favorecidos por el laudo, tengan que esperar un largo periodo antes de percibir el dinero que legalmente les corresponde.

En el Capítulo III del Título Quince, se encuentra una innovación, denominado "Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios", que regula y ventila asuntos que, por su naturaleza o a solicitud de la parte interesada, se requiere de la intervención de la Junta, sin que se haya promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno.

TÍTULO DIECISÉIS. En él se establecen las sanciones que pueden aplicarse a quienes dejen de cumplir con las obligaciones que se plasman en la ley. De esta manera, se señalan las sanciones a que serán acreedores los patrones que no cumplan con lo establecido en la ley, el Procurador de la Defensa del Trabajo, el apoderado o representante del trabajador cuando incumpla con su deber de proteger los intereses de su

actor (Artículo 1005). Apuntando que las respectivas sanciones se harán efectivas por las autoridades que designe las leyes (Artículo 1010).

Las anteriores, fueron las principales reformas suscitadas en el año de 1980 en materia procesal. La ley de 1970, con sus respectivas reformas, es la que actualmente rige las relaciones laborales en nuestro país. De esto ya han pasado 26 años, la vida política, social y económica ha cambiado, quizás convendría una nueva reforma, adecuada a nuestra realidad vigente, pero esto lo analizaremos en páginas posteriores.

Pues bien, podemos dividir la historia de nuestra legislación laboral, en las siguientes etapas:

1. De 1917 a 1931, cuando existieron diferentes leyes para cada entidad federativa.
2. De 1931 hasta 1962, se realizaron varias reformas al artículo 123 constitucional.
3. De 1962 a 1968, se presentó la iniciativa de ley de 1970.
4. 1970, cuando se publicó la actual ley hasta nuestros días ⁵⁶.
5. 1980,. Reformas procesales a la ley actual.

Falta mucho por avanzar en materia laboral, sin embargo, se han dado grandes pasos. La historia nos ha de servir para tomar experiencias, conocer errores que no debemos cometer más. Está en nuestras manos cambiar el rumbo de la vida laboral en México.

⁵⁶ Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Trigésimo primera edición. Ed. Trillas. México. 2002. Pág. 603.

El siguiente capítulo nos invita al estudio de la legislación laboral, específicamente el capítulo de pruebas, analizando la imputación de la carga de la prueba, así como diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo que resultan vagos e inconcisos en detrimento del ideal de justicia social que debe ceñir al derecho laboral.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA

3.1. REGULACIÓN DEL PROCESO LABORAL EN LAS FRACCIONES XX, XXI XXII DEL ARTÍCULO 123, APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

En el capítulo anterior, reseñamos el nacimiento de la Constitución Política de 1917, conllevando al origen del artículo 123, que es la norma fundamental que regula las relaciones trabajador-patrón.

"El artículo 123 de nuestra Constitución, constituye, según se ha dicho, la ley fundamental, la norma de normas, de donde deriva su reglamentaria ley laboral"⁵⁷.

Por lo que deducimos que toda reglamentación de origen laboral, surgirá a partir de la constitución, que a su vez es la ley suprema en toda la nación.

El citado artículo 123, se divide en dos apartados: "A", que establece los derechos y las obligaciones de la relación laboral y el "B", en donde se dispone lo concerniente a los empleados al servicio del Estado.

Para utilidad del presente trabajo, tomemos sólo las fracciones XX, XXI y XXII, del apartado "A" del artículo 123, que regulan el proceso que se seguirá ante los tribunales de trabajo.

⁵⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Ed. Trillas. México. 2004. Pág. 62.

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno u socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;

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

Los conflictos que surjan entre trabajadores y patronos, se resolverán ante una Junta de Conciliación y arbitraje, que es el órgano encargado de dirimir las controversias entre patronos y trabajadores. Para ahondar más sobre el tema, diremos brevemente y como lo señala la fracción enunciada anteriormente, este órgano de autoridad está integrado por un representante de los patronos, un representante de los trabajadores y un representante del Gobierno, al que se le nombrara presidente de la Junta.

Estos tres representantes tendrán su función principal al momento de emitir un laudo porque cada uno plasmará su firma al dictar la resolución en una leyenda al que se le denomina engrose.

“...XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo...”.

En la fracción que antecede, apreciamos la magnitud de autoridad que tienen las Juntas de Conciliación, pues quien no cumpla con lo establecido en un laudo que emane de ellas, se verá sancionado de la manera que dicta la fracción en estudio.

Son dos sanciones que tendrá el patrón si se niega a someter sus diferencias con su trabajador ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o no cumple con lo que establezca el laudo dictado por dicha autoridad:

- 1) Terminación del contrato. Que establecerá la Junta al dictaminar sobre el asunto, para que se de por terminado la relación de trabajo, sin ningún perjuicio para el trabajador.
- 2) El pago de tres meses de salario, por concepto de indemnización. Lo anterior con relación al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que le indemnice con el importe de tres meses de salario...”.

Al establecer la fracción que analizamos que si el patrón no se somete a lo dictado por las Juntas de Conciliación, es por que no le conviene, justa es la razón que indemnice al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de las demás prestaciones a que tenga derecho.

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

De lo anterior, se desprende lo que ya habíamos comentado en la fracción que antecede, el trabajador tendrá la opción de elegir, al momento de presentar su demanda, solicitar que se cumpla con lo convenido en el contrato de trabajo, es decir, reclamar lo estipulado en el contrato y se realice una revisión, requiriendo la reinstalación, si es que se le despidió injustificadamente, o bien, demandar por indemnización constitucional, implicando el despido injustificado.

Al expresar despido injustificado, entendemos que el patrón, sin que medie causa o razón, que son variadas y figuran en el artículo 47 de la ley laboral, despide al trabajador de las labores que venía desempeñando, sin que le sea entregado el aviso de rescisión al que hace mención el artículo en comento.

En cuanto a lo que establece la fracción XXII del artículo 123 constitucional, apartado "A", al fundar que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, apreciamos su reglamentación en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.

Al quedar eximido el patrón de la reinstalación, no necesariamente se le absolverá del pago de la indemnización constitucional, así como de las demás prestaciones que de la relación de trabajo se hayan derivado.

Y por último, la fracción que estamos analizando, menciona una de las causas por las que el patrón tendrá la obligación de indemnizar al trabajador, y es al que encontramos también en la fracción II del artículo 51 de la ley laboral, que establece:

“Artículo 51. Son causas de rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

Haciendo extensivo esto también a familiares o dependientes del patrón cuando actúen con consentimiento de él.

Las tres fracciones del artículo 123 en su apartado “A”, que se terminan de analizar, son las bases procesales dentro de la Constitución, del Derecho del Trabajo, de ahí se desprenden los lineamientos esenciales para llevar a cabo un juicio laboral.

3.2. LOS MEDIOS DE PRUEBA REGLAMENTADOS EN EL TÍTULO CATORCE, CAPÍTULO XII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nuestro derecho laboral, como ya habíamos estudiado anteriormente, admite toda clase de pruebas, siempre y cuando éstas no sean contrarias a la moral y al derecho.

En relación a lo anterior, retomemos la tesis aislada que sirvió como ejemplo en el capítulo 1, bajo el rubro de **"PRUEBAS EN LOS JUICIOS LABORALES, SON ADMISIBLES TODA CLASE DE"**. *Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo I Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1988. Pág. 553. Tesis Aislada.*

Así lo estipula el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, pero, en general agrupa las pruebas que pueden ser admitidas en lo siguientes apartados:

1. Confesional;
2. Documental;
3. Testimonial;
4. Pericial;
5. Inspección;
6. Presuncional;
7. Instrumental de actuaciones;
8. Fotografías, y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

A continuación, haremos un breve desglose de cada una de ellas, comentando lo trascendental de cada prueba.

CONFESIONAL. Reglamentada a partir del artículo 786 al 794 de la ley laboral. Es una de las pruebas que pueden ser determinantes en la resolución del juicio, pues usualmente, las dos partes en el juicio se vuelven a encontrar, aunque no es necesario que esto suceda. La confesional es más que nada, la confesión de la contraparte, o mejor dicho "es el reconocimiento por las mismas partes de que no les asiste la razón o de que ésta se encuentra en las pretensiones de su contraria, constituye un medio de prueba que, en términos generales, se considera como perfecta"

58

La confesional deberá desahogarse personalmente, tratándose de personas físicas, sin intermediario, ni representante; en el caso de personas morales, se desahogará por medio de su representante legal, cuya personalidad jurídica debe constar en autos.

Si la parte que sea citada a absolver posiciones, no concurre a la audiencia de desahogo, se le tendrá por confesa de las posiciones que previa calificación de legales realice el auxiliar de la Junta, es decir, se le tendrá por contestado el pliego de posiciones en sentido afirmativo, aceptando lo dicho por su contraparte (Artículo 789).

"Los hechos materia de las preguntas deben ser propios de aquél que las va absolver. En otras palabras, debe tratarse de actos o

⁵⁸ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 495.

situaciones que correspondan al absolvente y no de apreciaciones o de hechos referidos a terceros”⁵⁹.

También serán consideradas como confesión, sin necesidad de estar ofrecidas como pruebas, las manifestaciones que las partes hayan vertido durante el juicio y exista constancia procesal de estas (Artículo 794).

DOCUMENTAL. Divididos en:

DOCUMENTALES

Públicos. Emanan de funcionarios que tienen fe pública, lo que implica que lo plasmado en ese documento es auténtico, salvo prueba en contrario (Artículo 795).

Privados. No son expedidos por funcionario con fe pública, por lo que carece de los requisitos de documental pública (Artículo 796).

Los documentos son de gran importancia para los juicios laborales, pues en ellos se aprecian las situaciones reales, o que al menos lo parecieran en una relación de trabajo, que se encuentran plasmados en una hoja de papel.

Dentro del apartado de las documentales dentro de la Ley Federal del Trabajo, encontramos al artículo 804, referente a los

⁵⁹ Ibidem. Pág. 496.

documentos que debe conservar el patrón durante la relación laboral, de ello abundaremos en un inciso posterior.

TESTIMONIAL. A partir del artículo 813 de la ley laboral, se encuentra la regulación para el ofrecimiento y desahogo de esta prueba.

Cuando ocurre un hecho, generalmente hay otras personas, aparte de los afectados directos, que se percatan de lo que pasa, ya sea que lo vean, que lo oigan, o de cualquier otro modo tomen conocimiento de su existencia. Estas personas, si así gustan hacerlo, pueden decir ante una junta, lo que percibieron en ese momento⁶⁰.

La ley dicta lo relativo a las formalidades que deberá contener la prueba testimonial en su ofrecimiento, tomadas del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, entre las cuales se disponen las siguientes:

- Presentar con un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda comprobar.
- Indicar los nombres de los testigos, cada uno con su respectivo domicilio.
- Si el testigo radica fuera de la ciudad, presentar ante la Junta, el sobre que contenga el interrogatorio, además de copias de traslado para su contraparte y así pueda formular las preguntas correspondientes.

⁶⁰ Cfr. Ibidem. Pág. 496.

- Si el testigo fuera funcionario de alto rango, podrá rendir su declaración mediante oficio.

En cuanto a su desahogo, se observará lo dispuesto por el artículo 815 de la ley:

- El oferente de la prueba, presentará directamente a su testigo, a lo cual la junta procederá a recibir el testimonio.
- Al momento de rendir su declaración, el testigo debe mostrar su identificación, si no lo pudiere hacerlo en ese momento, se le concederá un término de tres días para ello.
- Si concurrieren varios testigos, estos se examinarán por separado, en el orden en el que fueron ofrecidos.
- Deberá tomarse al testigo, la protesta de decir verdad y a continuación se hará constar por escrito el nombre, edad, estado civil, domicilio ocupación y lugar donde labora.
- Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta sólo admitirá las que tengan relación con la litis, y las que no conlleven al error.
- Primero interrogará al testigo, la oferente de la prueba, y posteriormente las demás partes. Si lo cree conveniente la Junta, examinará directamente al testigo.
- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos.

- Los testigos están obligados de dar la razón de su dicho.
- Al terminar su declaración, el testigo firmará al margen de las hojas que contengan su dicho.

El artículo 818, establece que las tachas u objeciones a los testigos, se realizarán oralmente al concluir el desahogo de la prueba. Aunque en la práctica, si no se desea hacer en ese momento, se les concede un término de tres días para realizar las tachas.

PERICIAL. A partir del artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo, se expresan cuales serán los lineamientos a seguir en materia de peritos. El precepto antes citado, nos indica que la pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

Dentro de una relación de trabajo, se derivan algunas situaciones que sólo pueden ser verificadas por un experto en la materia. Para ello es necesaria la prueba pericial en donde un especialista emite su opinión en determinada rama de la ciencia.

Al ofrecerse la prueba pericial, se deberá indicar sobre qué materia versará exhibiendo el cuestionario, sobre el cual será interrogado, entregando copia de la misma cada una de las partes en el juicio.

Cuando el trabajador no esté en posibilidades de contratar a un perito, podrá solicitar a la Junta que le nombre uno en su representación.

Cuando los dictámenes de los peritos, ya sea de la actora y de

la demandada, se encuentren en discrepancia, la Junta nombrará un perito tercero en discordia.

INSPECCIÓN. La Inspección judicial, como su nombre lo indica, se efectuará mediante el reconocimiento de algún suceso físico o material que sirva como prueba en el juicio, siempre y cuando lo lleve a cabo una persona con calidad de autoridad.

El artículo 827, indica que:

“La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que pretenden acreditar con la misma”.

Si bien es cierto, que la ley establece que las partes señalarán el lugar en donde deba efectuarse esta prueba, en la práctica esto no es verdad, pues, al dictar el acuerdo el auxiliar de la Junta, menciona que por economía procesal, el desahogo se efectuará en el local de la Junta, tratándose de documentos u objetos, lo que implica un desagravio para la oferente por tanto que el encargado de desahogar la inspección, que es el actuario, no se percata de lo que en verdad acontece, habitualmente, los involucrados a los que se les realiza esta prueba, manipulan todo a su conveniencia con asesoría de su abogado.

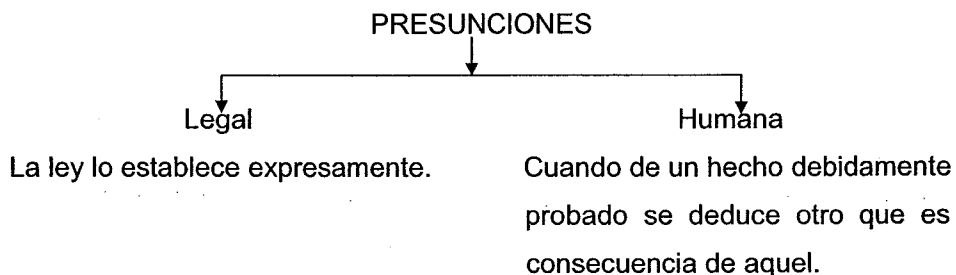
PRESUNCIONAL. Este medio probatorio es el más difícil de desahogar, por el raciocinio y la lógica que abarcan y la ley lo señala como:

“Artículo 830. Presunción es la consecuencia de la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”.

Bermúdez Cisneros considera que las: “...las presunciones consisten en esencia en un razonamiento lógico y que tal razonamiento lo debe de desarrollar el tribunal, ya sea ante presunciones legales señaladas por la misma ley *Juris et de Jure* o bien ante presunciones humanas *Juris tantum*”⁶¹.

Por lo que entendemos que de la presuncional, se ramifican dos especies: la legal y humana.

Lo anterior lo esquematizamos de la siguiente manera, conforme al artículo 831 de la ley laboral:



Referimos que es el más difícil, por que no hay nada escrito en la ley acerca de un estándar de valores que poseerá cada acto, sino que será a través de razonamiento y criterio jurídico de lo que se valdrá el juzgador para emitir su dictamen.

⁶¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 88.

“PRUEBA PRESUNCIONAL. EN QUE CONSISTE. La prueba presuncional no constituye una prueba especial sino una artificial que se establece por medio de las consecuencias que sucesivamente se deduzcan de los hechos por medio de los indicios, de manera que por su íntima relación llevan al conocimiento de un hecho diverso al través de una conclusión muy natural, todo lo cual implica que es necesaria la existencia de dos hechos, uno comprobado y el otro no manifiesto aunque se trate de demostrar”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente.: Apéndice de 1995. Octava Época. Tomo VI. Parte. TCC. Pág. 633. Tesis de Jurisprudencia.

INSTRUMENTAL. Son todas las actuaciones que se realizaron por medio de las audiencias, y que constan en autos, para formar un expediente y así lo establece la tesis aislada cuyo contenido es:

“INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. INCLUYE TODAS LAS QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE DEL JUICIO LABORAL. Si el actor ofrece, entre otras pruebas, la instrumental de actuaciones, en términos de lo dispuesto en el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta está obligada a tomar en cuenta todas las actuaciones que obran en el expediente natural, incluyendo la contestación a la demanda en su integridad, por lo que, al no haberlo hecho así, infringe en perjuicio del trabajador la garantía de legalidad prevista en el artículo 14 constitucional”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XII. Agosto de 2000. Pág. 1202. Tesis Aislada.

Sólo para terminar con este apartado, diremos que cada una de las pruebas se deben relacionar con los hechos controvertidos y que aunque se exponga que el derecho del trabajo es sencillo y que no es formal, basta con revisar los requisitos para el ofrecimiento de pruebas y su desahogo para ver que esto no es del todo cierto.

3.3. IMPUTACIÓN LEGAL DE LA CARGA DE LA PRUEBA

En el Capítulo 1 de esta investigación, se plantearon las bases de la Teoría General de la Prueba, la cual, la mayoría de las legislaciones utiliza para la tramitación de las pruebas en los juicios, por tanto que sus principios van acorde con la realidad y, principalmente, por la igualdad procesal que lo caracteriza y promueve.

Sin embargo, hay una máxima del derecho que dice que quien afirma, está obligado a probar. Esta idea predomina en la mayoría de las especialidades del derecho, lo que conlleva que no hay una igualdad del todo pues una parte se ve más obligada que la otra.

Dentro de la legislación laboral, no existe, tampoco la igualdad jurídica, a pesar de ser un objetivo de la ley, no se legisla igual, para que el resultado sea imparcial, ¿que queremos explicar con esto?. Veamos unos ejemplos antes de dar contestación a esta pregunta.

“Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las siguientes funciones:

- I. Representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las

cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;...”.

Los trabajadores podrán disfrutar de asesoría y representación ante la Junta, de manera gratuita, a diferencia de los patrones, que necesariamente tendrán que pagar a un abogado particular, para ser representados en juicio.

El artículo 685, en su último párrafo indica que:

“...Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no se comprenda con todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta de admitir la demanda, subsanará ésta...”.

Aquí es en donde se rompe con el principio de paridad procesal, al dar apoyo a la parte trabajadora, lo que se suele llamar “suplencia de la defensa deficiente”, y así el Derecho del Trabajo continúe siendo tutelar de la clase trabajadora ⁶².

En los artículos citados, se aprecia el amparo que le otorga la ley al trabajador. El trabajador, en la mayoría de las veces, se va a encontrar en desigualdad ante el patrón por su frágil economía y educación y es por ello que la ley trata de equilibrar a las partes; el trabajador, sin generalizar, no se encuentra en posibilidades de contratar a un abogado particular, para eso está la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, lo cual

⁶² Cfr. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Trigésimo primera edición. Ed. Porrúa. México. 2005. Pág. 351.

no garantiza una buena defensa, razón por la que la propia Junta subsana la demanda cuando esta carezca de todas las prestaciones a que el actor tenga derecho.

“De una desigualdad de origen, se pretende llegar a una igualdad final mediante el apoyo a la parte trabajadora que puede consistir en la mejoría de la demanda y en la distribución de la carga de la prueba”⁶³.

Esa es la respuesta a nuestra pregunta, debido a la desigualdad social que sufre el trabajador, la ley contrarresta el poder del patrón para equilibrar el juicio y hacerlo más justo.

En lo tocante a este tema, la siguiente tesis aislada nos argumenta acerca de la distribución de la carga en los juicios laborales.

“CARGA DE LA PRUEBA. SU DISTRIBUCIÓN. En materia laboral existe un sistema de cargas probatorias cuya distribución entre las partes depende del orden prelativo que ocupen en el tiempo sus afirmaciones, de tal manera que aquellas que se vierten respecto a hechos que son primeros en el tiempo en relación con las de la contraparte, condiciona que las de ésta dependan de aquéllas, lo que impone resolver si también las pruebas de esta última se estudian o no; es decir, si el trabajador afirma haber sido despedido y el demandado lo niega y a su vez afirma que el actor fue quien con anterioridad se separó voluntariamente de la fuente de trabajo, es evidente que no puede aceptarse primero el despido y luego la separación voluntaria, pues a quien se dice despedido es absurdo que enseguida pueda aceptársele que se separó por su propia voluntad del centro de trabajo”.

⁶³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 425.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo VII. Marzo de 1998. Pág. 771. Tesis Aislada.

Haciendo notorio que la carga de la prueba la tendrán las dos partes, tanto el actor como el demandado están obligados a demostrar su dicho, siguiendo el orden de los hechos, tal y como sucedieron.

La ley no establece específicamente quien tendrá la carga probatoria en el juicio, sin embargo, en diversas situaciones, como ya lo habíamos mencionado, debido a la imposibilidad del trabajador para demostrar la relación laboral y sus consecuencias, la obligación correrá a cargo del patrón, tal y como lo funda el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

3.4. ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ARTÍCULOS 132, 784 Y 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En una relación de trabajo, existen tanto obligaciones y derechos para ambas partes. Nosotros sólo estudiaremos las obligaciones que tienen los patrones para con los trabajadores, relacionándolos con preceptos de la ley laboral relativos a la carga de la prueba imputables al patrón.

ARTÍCULO 132.

Dentro del Título Cuarto, Capítulo Primero de la Ley Federal del Trabajo, se localiza el artículo 132 con sus veintiocho fracciones que disponen las obligaciones a cargo del patrón. Para fines de nuestra

investigación, sólo tomaremos dos de sus fracciones para posteriormente relacionarlos con los artículos 784 y 804 de la multicitada ley.

“Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

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

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

Las dos fracciones que hemos desglosado del 132 de la ley laboral, tienen una función principal, la cual es “hacer que el trabajador esté debida y oportunamente informado de su tiempo de servicios en la empresa y de la fecha y cuantía de las percepciones que le fueron cubiertas por el patrón, a fin de que pueda, en su caso, ejercer las acciones y reclamar los derechos y prestaciones laborales que le correspondan de acuerdo a la Ley y los contratos de trabajo”⁶⁴.

ARTÍCULO 784.

Ahora bien, contrario a lo que expusimos en el párrafo que antecede, el artículo 784 si obliga al patrón con la documentación necesaria que avale las circunstancias del trabajo desempeñado, de igual manera, el artículo 804, dentro de la prueba documental, obliga al patrón a conservar y

⁶⁴ BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Sista. México. 1994. Pág. 210.

exhibir en el juicio, los documentos que se precisan en ese mismo artículo y que son los que menciona el artículo 784.

“Artículo 784. la junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá a patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;

- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas vacacional, dominical y de antigüedad.
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda”.

FECHA DE INGRESO DEL TRABAJADOR

La ley imputa la carga de la prueba al patrón, porque el es quien se encuentra en posibilidades de probar en el juicio, quien tiene los elementos que aporten la verdad en el proceso cuando exista controversia en los puntos que enseguida detallaremos:

La fecha de ingreso es una antecedente de cuando empezó la relación laboral, sin embargo, “difícilmente es un factor definitivo para la determinación v.gr., de la antigüedad”⁶⁵. Es sólo un antecedente y la documentación procedente podría ser el contrato de trabajo, constancia de inscripción ante el IMSS, listas de asistencia, entre otras.

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 428.

ANTIGÜEDAD

Para tomar en cuenta la antigüedad del trabajador, se necesita una prueba más fehaciente, porque comúnmente es la más controvertida en juicio, por diversas situaciones, como por ejemplo, los periodos de suspensión, periodos de maternidad, cambio de razón social de la empresa, por lo que resulta difícil la apreciación de esta consideración. En varias ocasiones, el patrón tergiversa con documentos respecto a el punto a tratar, citamos en la fracción anterior, un ejemplo de prueba de fecha de ingreso, la constancia de inscripción ante el IMSS, el patrón, al inscribir a su trabajador bien pudo cambiar la fecha, quizás lo inscribió mucho tiempo después del verdadero ingreso al trabajo. La antigüedad crea beneficios para el trabajador, por lo que no conviene al patrón indicar la fecha exacta del inicio de labores.

ASISTENCIA DEL TRABAJADOR

La listas de asistencia, casi siempre se llevan dentro de una empresa para regular la entrada y salida de los trabajadores. Aquí hay un punto muy discutido, el artículo 804, fracción III, añade, "cuando se lleven en el centro de trabajo", y ¿qué sucede cuando no se lleven o a quien le corresponde probar que se llevan en el centro de trabajo?

La respuesta la encontramos en 784, al implicar que todas fracciones que ahí se contienen, serán carga probatoria para el patrón, si el trabajador solicita la inspección, y el patrón no exhibe nada en juicio, se le tendrá por sentido afirmativo lo que señala el trabajador, por lo que es un punto a favor del actor.

AVISO DE RESCISIÓN

El patrón al concluir la relación de trabajo, debe dar un aviso de rescisión al trabajador, es decir, tiene la obligación de indicar el porqué fue despedido, y así evitarse problemas legales.

Así lo establece la tesis de jurisprudencia que a continuación se transcribe:

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es menester que acredite, en principio, que dio el aviso como se indica en el primer numeral citado, de manera que no es indispensable que el actor reclame en su demanda la omisión del patrón de entregar el aviso para que esa cuestión forme parte de la controversia en el juicio natural en términos del artículo 784 de la

propia ley, pues basta para considerarlo así que el demandado alegue en su favor la justificación del despido. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que conforme a lo dispuesto en el diverso precepto 872 de la ley señalada, el trabajador deba expresar en su demanda los hechos constitutivos de su acción de reinstalación o indemnización basado en un despido injustificado, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que le consten y que a su juicio sean demostrativas de su acción, pues esta obligación no puede llevarse al extremo de exigirle que mencione hechos negativos que no tiene por qué saber, ya que los trabajadores, por lo general, carecen de un asesoramiento legal adecuado para la defensa de sus intereses”.

Instancia: Segunda Sala. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIV. Diciembre de 2001. Pág. 222. Tesis de Jurisprudencia.

El artículo 47, estipula cuáles serán las causas de rescisión, y en sus últimos párrafos, aclara la obligación de dar por escrito la fecha y las causas de su despido.

“AVISO A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL PATRON DEBE ACREDITAR EN EL JUICIO QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, impone en forma tácita al patrón la obligación de acreditar en el juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso a que se refiere el precepto en comento, en virtud que de la propia redacción del penúltimo párrafo del numeral citado, se advierte: ‘... El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negase a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva...’; de ahí

que exista la obligación del patrón de acreditar que el trabajador se negó a recibirlo para poder actualizar la hipótesis a que se contrae dicho precepto, máxime que de conformidad con el artículo 784, fracción VI, de la ley de la materia: 'La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: ... VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido... y en caso de no ser acreditado el despido alegado se considerará injustificado' ”.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo II, Noviembre de 1995. Pág. 509. Tesis Aislada.

El penúltimo párrafo del 47, explica que si se negare el trabajador a recibir el aviso de rescisión, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta, solicitando la notificación al trabajador.

El artículo 784 menciona los contratos de trabajo para obra o tiempo determinado, lo que en nuestro país, ya es muy común, en el juicio, lo que hacen los patrones es mostrar el último contrato para desvariar la antigüedad.

De una u otra manera, corresponde al patrón exhibirlos en el proceso.

No es tanto el documento que diga "contrato", sino más bien lo que busca el legislador es conocer las condiciones de trabajo, desde que inició hasta el desarrollo posterior ⁶⁶.

JORNADA DE TRABAJO

Relacionado con listas de asistencia, en donde también puede constar la jornada de labores, es decir, la hora de entrada y salida del trabajador.

Si hay discrepancia respecto a la jornada laboral, por que el trabajador argumenta que se excedió de tiempo y el patrón añade que no es así, tenemos las siguientes tesis de jurisprudencia que aclaran lo correspondiente:

"HORAS EXTRAORDINARIAS, EN CASO DE DISCREPANCIA, CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA INEXISTENCIA DE LAS. De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo corresponde al patrón acreditar la duración de la jornada laboral. De ahí se concluye que si el demandado no ofrece prueba alguna para probar la excepción a este respecto, y en cambio el trabajador, a pesar de no corresponderle la carga de la prueba, ofrece la de inspección para comprobar el tiempo extraordinario que laboró, de la que se declara confeso fictamente al tercero perjudicado, es incuestionable que la Junta debe condenar por este concepto".

⁶⁶ Cfr. Ibidem. Pág. 433.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XV. Marzo de 2002. Pág. 1204. Tesis de Jurisprudencia.

“JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN, AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. Conforme a lo dispuesto en el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón, en todo caso, probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo. En ese tenor, la referida carga no se revierte al trabajador como consecuencia de que éste haya desempeñado funciones de dirección o administración, pues a pesar de la especial naturaleza de la respectiva relación laboral, que implica un menor grado de control y supervisión, ello no destruye el vínculo de subordinación ni permite desconocer la obligación que al patrón impone el artículo 804 del propio ordenamiento, consistente en conservar los documentos conducentes para acreditar la duración de la jornada de trabajo, como pueden ser, entre otros, los contratos individuales de trabajo y los controles de asistencia, ya que, por una parte, tales documentos deben permanecer en el centro de trabajo, y aun cuando pudieren estar bajo el control de aquellos trabajadores, tal control sólo sería temporal y no implicaría su disposición plena y, por otra, porque en el caso de que el patrón no dispusiera de aquéllos, la presunción que se genere en términos del artículo 805 de la ley citada, consistente en tener por ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, puede desvirtuarse mediante diversos medios de prueba. Además, debe tenerse presente que, en todo caso, el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, por lo que, de resultar su

dicho absurdo e inverosímil, podría llegarse al extremo de absolver al patrón de las prestaciones relacionadas con el hecho en mención”.

Instancia. Segunda Sala. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XV. Febrero de 2002. Pág. 40. Tesis de Jurisprudencia.

La inspección es el mejor elemento probatorio para comprobar el horario de labores, empero, si no existen datos fehacientes de ello, la sola presunción de haberlo laborado, hace prueba plena.

DIAS DE DESCANSO

El artículo 69 de la ley laboral, establece que por cada seis días de trabajo, se tendrá por lo menos un día de descanso con goce de sueldo íntegro. En el artículo 74 encontramos los días de descanso obligatorio, esto con el afán de que el trabajador participe en las fiestas que conmemoran sucesos históricos, con fines políticos y sociales. Al trabajar el día domingo, el trabajador se hará acreedor de una prima adicional del 25% a su salario diario.

El reclamo del pago de estos días se podrá comprobar al solicitar la lista de asistencia.

“PRIMA DOMINICAL O DÍA DE ASUETO. ES UNA CONDICIÓN LABORAL CUYA DEMOSTRACIÓN CORRESPONDE AL PATRÓN. De la interpretación de los artículos 24, 25, fracción IX, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la prima dominical o día de asueto resulta ser una condición laboral, por lo que si se presenta una

controversia sobre el punto, evidentemente la carga de la prueba recae en el patrón, ya que las estipulaciones deben realizarse a través de un contrato individual o colectivo de trabajo, de tal suerte que si el patrón no cumple con esta obligación, se establece la presunción de ser cierto lo expresado por el trabajador”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XIII. Mayo de 2001. Pág. 1041. Tesis de Jurisprudencia.

La sola presunción obliga al patrón a pagar estas prestaciones, pues, de no comprobar el patrón que pagó oportunamente éstas, se le condenará a su pago.

PRESTACIONES SUBSIDIARIAS

Referente a la fracción XI del artículo 784, la siguiente tesis aislada desglosa que:

“PRESTACIONES LABORALES RECLAMADAS ‘EN FORMA SUBSIDIARIA’. CUÁNDO ES ILEGAL OMITIR EL ESTUDIO DE SU PROCEDENCIA. Es ilegal que la Junta sólo haga pronunciamiento en cuanto a la acción principal y su accesoria, dejando a salvo los derechos del empleado, en relación con las demás prestaciones, argumentando ‘que fueron solicitadas en forma subsidiaria’, porque la subsidiariedad de una acción hacia otra, sólo opera cuando no pueden coexistir, como ocurre con la indemnización y la reinstalación, pues la primera alude la ruptura del nexo y la segunda a su continuidad, mas no respecto de exigencias generadas anteriormente y apoyadas en adeudos preexistentes, emanados del

desempeño de la actividad, como aguinaldo, tiempo extra, vacaciones y su prima adicional; en consecuencia, la responsable debe estudiar su procedencia, de acuerdo con los medios de convicción allegados al juicio”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIII. Mayo de 2001. Pág. 1202. Tesis Aislada.

La Junta tendrá la obligación de estudiar minuciosamente el pago de estas prestaciones conforme a derecho, no por el hecho de ser subsidiarias de una acción principal se van a desechar estas pretensiones.

MONTO Y PAGO DEL SALARIO

Se comprobará el hecho de haber cubierto el salario y el monto que alude el demandado, sólo si presenta ante la Junta la debida documentación que justifique que lo realizó, además, la documentación que exhiba, deberá estar firmada por el trabajador y tener fecha de expedición. Si faltara la firma, no haría prueba plena, a menos que entre en contradicción con otra, por ejemplo, la confesional.

Después del análisis realizado al artículo en cuestión, entendemos que la carga de la prueba, la tendrá la parte que cuente con los elementos necesarios para demostrar en juicio a quien favorecen los hechos reales.

No obstante a lo anterior, en muchas ocasiones el representante de la parte patronal utiliza artificios, a fin de elaborar documentos ilegítimos que sirvan a su favor durante el proceso.

La tesis jurisprudencial que a continuación se narra, describe lo que ya hemos estado mencionando en páginas y párrafos preliminares:

“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”.

Instancia. Segunda Sala. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XV. Mayo de 2002. Pág. 300. Tesis Aislada.

Debido a su superioridad económica y social, y más que nada, por la subordinación que caracteriza la relación de trabajo, el patrón tiene o debe tener y conservar en su poder los documentos que avalen la relación laboral.

ARTÍCULO 804.

Relacionado con el artículo 784, tenemos al artículo 804, que deduce lo mismo, implicando que el patrón debe conservar los documentos que amparen la relación de trabajo, y que las mismas deben exhibirse en juicio al ser requeridos por la autoridad.

“PATRÓN. TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO LOS DOCUMENTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AUNQUE SE TRATE DE UNA PERSONA FÍSICA. El artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que en él se precisan; por otra parte, el artículo 10 del mismo ordenamiento dispone que ‘patrón’ es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Consecuentemente, al tener la calidad de patrón, tanto las personas físicas como las morales tienen obligación de conservar y exhibir en juicio la documentación correspondiente, sin que la negativa del vínculo laboral por parte de los patrones, personas físicas, imposibilite su cumplimiento, por lo que la falta de exhibición de esa documentación actualiza la presunción de tener por ciertos los hechos expresados por el trabajador que tienden a demostrar la existencia de la relación laboral mediante la prueba de inspección, presunción que opera cuando esta prueba no se contrae exclusivamente al requerimiento de los documentos que correspondan al actor; sino a todos los trabajadores que laboran en el centro de trabajo o categoría, ello sin

perjuicio de que la parte patronal pueda aportar pruebas para destruir la presunción que su conducta omisa genera en su contra. En cambio, cuando la negativa de la relación laboral conlleve implícita o expresamente a estimar que el demandado no tiene la calidad de patrón, porque no utiliza los servicios de ningún trabajador, no tiene obligación de exhibir documentación alguna, ni se produce la presunción legal indicada”.

Instancia. Segunda Sala. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIX. Marzo de 2004. Pág. 353. Tesis de Jurisprudencia.

En los últimos renglones de la tesis jurisprudencial que citamos, toca un contenido muy importante, la negación de la relación de trabajo, en el capítulo posterior, expondremos este tema.

El artículo 132, da la libertad a los trabajadores de solicitar documentación que garantice sus derechos, los artículos 784 y 804, implícitamente exigen al patrón el otorgamiento a los trabajadores de documentos que avalen una relación patrón-trabajador, empero, no mencionan la expedición.

El Título dieciséis de la ley, “Responsabilidades y sanciones” en su artículo 994 indica la sanción para quien viole lo reglamentado en el artículo 132, sin embargo, señala solamente la fracción XV, no los que ya estudiamos, que son las fracciones VII y VIII; el artículo 1002, indica la sanción pecuniaria en caso de que el capítulo correspondiente a las responsabilidades y sanciones, no contenga específicamente la norma de trabajo no sancionada; lo que implica que el artículo 132 sólo menciona la expedición de documentos que acrediten los días laborados, salario y lo

relativo al trabajo realizado, únicamente si lo solicita el trabajador; el 784 y 804 aluden únicamente la conservación y exhibición en juicio de los documentos más no la expedición y la entrega de los mismos, por lo que debemos entender que la sanción correspondiente no existe. Una laguna procesal nos parece.

3.5. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA OFRECER PRUEBAS EN EL JUCIO LABORAL ORDINARIO

La audiencia laboral se realizará en tres etapas:

1. Conciliación.
2. Demanda y excepciones.
3. Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Lo anterior lo apreciamos en el artículo 875 de la ley laboral. La etapa procesal que nos importa más en esta investigación, debido a que tiene gran peso al dictar una resolución definitiva es la del ofrecimiento de pruebas.

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo es la que regula el procedimiento a seguir en cuanto a esta fase:

“Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su

contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por su contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de prepararse durante este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche”.

Inmediatamente que se cierre la etapa de demanda y excepciones, la Junta abrirá la de ofrecimiento y admisión de pruebas: Sin embargo, no hay regla alguna de que indique en qué momento la parte demandada podrá ofrecer y objetar, sólo que las ofrezca en la audiencia citada. A este respecto la tesis jurisprudencial que se enuncia expone que:

“PRUEBAS. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL. La fracción I del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo establece: ‘El actor

ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado'. Conforme a esta disposición las partes tienen una sola oportunidad para ofrecer pruebas y objetar las de su contraria, pero ni la ley ni la jurisprudencia previenen que el demandado, en su intervención, necesariamente deba primero ofrecer sus pruebas y después objetar las de su contraria, pues lo único que precisan es que el ofrecimiento y la objeción deben hacerse en esa oportunidad procesal, por lo que si primero se objetan las pruebas de la contraria y después se ofrecen las propias, precisamente en tal oportunidad, no puede hablarse de preclusión de derecho alguno".

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo VI. Octubre de 1997. Pág. 676. Tesis de Jurisprudencia.

En la práctica, la parte actora será quien primeramente tendrá el uso de la voz, ofrecerá las pruebas que ya habíamos enumerado en un apartado anterior, no importa el orden en que las ofrezca, al terminar, el demandado objetará las de su contraparte y ofrecerá las suyas. El actor tendrá el derecho de objetar también las del demandado. Se admitirán, siempre y cuando no sean contrarias a la moral y al derecho y se relacionen con los hechos controvertidos.

"PRUEBAS. MOMENTO PROCESAL PARA OFRECERLAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. Si de autos consta que en la etapa de ofrecimiento de pruebas, en primer término la parte actora ofreció determinadas probanzas relacionadas con los hechos controvertidos de

conformidad con el artículo 880, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, y posteriormente hizo lo propio la parte demandada, es indudable que una vez concluida esta etapa procesal, dichas partes contendientes ya no pueden proponer diverso elemento de convicción tendiente a probar los hechos en que fundaron sus acciones y excepciones, respectivamente, por así determinarlo la segunda fracción del citado numeral, es decir, que en esta otra fase del procedimiento, las partes en el juicio sólo tienen derecho a ofrecer nuevas pruebas relacionadas con las que hubiera ofrecido su contraparte, como por ejemplo, las relativas a la idoneidad de testigo o a la falsedad de algún documento”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo III. Abril de 1996. Pág. 450. Tesis Aislada.

Lo que significa, que al cerrarse el ofrecimiento de pruebas, ya no se admitirán más. Teniendo como excepción las pruebas supervenientes:

“Artículo 881. Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas”.

Se entiende por superveniente a los hechos nuevos, acaecidos con posterioridad a la formación de la litis, y también a los hechos que se desconocían al principio del juicio ⁶⁷.

⁶⁷ Cfr. *Ibidem*. Pág. 405.

“PRUEBAS SOBRE HECHOS SUPERVENIENTES. TERMINO PARA OFRECERLAS Y ADMITIRLAS. Los hechos supervenientes cuya prueba está regulada por los artículos 778 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, son aquellos que ocurren o se conocen después de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas; por tanto, no rige ningún término para el ofrecimiento y la admisión de pruebas relacionadas con tales hechos, siempre y cuando esto suceda antes de que se declare cerrada la instrucción en el juicio laboral”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo III, Marzo de 1996. Pág. 998. Tesis Aislada.

Con la tesis aislada transcrita, entendemos el significado de las pruebas supervenientes y son las únicas que pueden ser admitidas al terminar la etapa correspondiente de ofrecimiento y admisión de pruebas.

3.6. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CUANTO A LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO SEGUIDO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El Derecho del Trabajo se caracteriza por el carácter social que presenta, es decir, la protección a la clase más débil es lo que debe resaltar en todo juicio del trabajo. Por ello, el proceso laboral, no presenta la rigidez de los demás procesos, el momento procesal que conlleva a la apreciación de las pruebas, es al momento de dictar el laudo, en donde los principios procesales del derecho laboral deben fluir en su totalidad.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, instiga que:

“Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos légaes en que se apoyen”.

“A verdad sabida y buena fe guardada”, ¿qué significado tiene esto?. Al momento de apreciar las pruebas, no quedará duda de la resolución final, los integrantes de la Junta, emitirán su dictamen dependiendo de las constancias procesales existentes y que para todos es fidedigno, con toda la honestidad para dictar un laudo, tratando de ser justos e imparciales.

Al decir que se emitirán apreciando los hechos en conciencia “significa que al apreciarla (la prueba), no se haga esto con un criterio estricto y legal sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo...”⁶⁸.

Reforzando lo ya puntualizado, veamos lo que nos exponen los Tribunales Colegiados de Circuito:

“JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LOS HECHOS EN CONCIENCIA. Tal facultad se encuentra contemplada en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en la potestad de que goza el juzgador para apreciar, según las reglas de la sana crítica, las pruebas, y también la de resolver la controversia de acuerdo con los dictados de su conciencia sin atenerse al rigor de la ley.

⁶⁸ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 263.

Esto no es otra cosa que el llamado arbitrio judicial, que es propio de la autoridad de instancia, y se ejerce con independencia de los argumentos de las partes. Su uso se puede censurar en el juicio de amparo, si se advierte que se ejerció en forma arbitraria o caprichosa, lo que acontece cuando se alteran los hechos, o el razonamiento en que pretende apoyarse es contrario a las reglas de la lógica”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo I. Noviembre de 1995. Pág. 392. Tesis de Jurisprudencia.

Con ello terminamos este capítulo referente al marco jurídico del proceso laboral, con lo cual dimos un panorama legal de los preceptos que abordan la materia de pruebas, y, principalmente analizamos el artículo 784, cuyo contenido es el preámbulo del siguiente capítulo.

El Capítulo 4, es la médula de este trabajo de investigación, por ello lo dejamos al último, la carga probatoria que tratamos al estudiar el artículo 784, se revierte en contra del trabajador, por dos simples hipótesis: ofrecimiento de trabajo y negación de la misma por la parte patronal. Por lo que juzgamos que es necesario reformar la Ley del Trabajo, para que cumpla con la finalidad social que se le atribuye.

CAPÍTULO 4.

LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA Y SUS CONSECUENCIAS NEGATIVAS EN EL PROCESO LABORAL

4.1. OFRECIMIENTO DEL TRABAJO A CARGO DEL PATRÓN EN EL PROCESO LABORAL

En el capítulo 1 del presente trabajo, estudiamos el concepto de carga probatoria y la reversión de ésta, así como en el anterior analizamos el contenido de los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo. En dichos preceptos legales, se desprendió que nuestra legislación actual y desde las reformas de 1980 a la ley laboral, se le imputa la carga probatoria al patrón, pues es el que tiene los medios para comprobar la existencia y las condiciones de la relación laboral.

Ahora bien, como lo habíamos comentado al inicio de esta investigación, el principio social que rige al Derecho del Trabajo, se ve menoscabada al dar un giro en cuanto a la carga de la prueba se refiere.

El patrón, por lo general, cuenta con la economía suficiente para ser asesorado en el momento en el que se presente una demanda en su contra. La conciliación es la mejor vía para llegar a un arreglo rápido, y en donde las partes comúnmente quedan satisfechas por igual. Sin embargo, cuando el demandado no encuentra una solución adecuada y se niega para llegar a un arreglo conciliatorio, recurre a la figura jurídica de la reversión de la carga de la prueba, es decir, el ya no tendrá la obligación de probar en juicio lo que argumenta el actor, sino que este último será quien tendrá el deber de probar su dicho.

En un proceso, ambas partes probarán como mejor les convenga tanto sus acciones como sus excepciones, empero, en materia laboral, por las razones antes expuestas, el patrón, conforme al 784 de la Ley Federal del Trabajo, tiene la carga de la prueba, en una situación de reversión, esta carga ira sobre el actor, lo que implica un perjuicio en sus derechos.

Los dos casos de reversión de la carga de la prueba en el proceso laboral y que en las siguientes páginas abordaremos son: el ofrecimiento del trabajo y la negación de la relación laboral.

En primer lugar, estudiaremos el ofrecimiento de trabajo, como factor esencial en la reversión de la carga de la prueba.

El fundamento legal del ofrecimiento de trabajo solamente lo encontramos en la jurisprudencia dictando que:

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTÚA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO. El ofrecimiento del trabajo ha sido considerado por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte y por la actual Segunda como una institución sui generis, de creación jurisprudencial y que efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador. Por otro lado, su naturaleza corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, por lo que si es aceptada por el trabajador y la Junta efectúa la reinstalación, el

proceso termina en esta parte, con independencia de que el trabajador haya ejercido la acción de indemnización constitucional y no la de reinstalación, ya que al aceptar el ofrecimiento del patrón transigió con él, aceptando modificar la acción intentada, por lo que la Junta no debe condenar al pago de esta prestación, ya que al no habersele privado de su empleo, la relación de trabajo continúa y no se surte la hipótesis de la indemnización. De la misma forma, también resulta indebido condenar al pago de la prima de antigüedad, ya que esto sólo es procedente en el supuesto de rescisión o conclusión de la relación laboral. No obstante lo expuesto, el proceso laboral debe continuar para decidir sobre la existencia del despido y, como consecuencia, sobre el pago de los salarios vencidos, entre la fecha de la separación y la de reinstalación, independientemente de otras prestaciones que eventualmente se reclamen, como horas extraordinarias, días de descanso, prima dominical, prima vacacional, vacaciones, aguinaldo, inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras”.

Instancia. Segunda Sala. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo IX. Marzo de 1999. Pág. 127. Tesis de Jurisprudencia.

El ofrecimiento de trabajo, es una figura especial, nacida de la necesidad del demandado para revertir la carga de la prueba, siempre y cuando se efectúe de buena fe. Lo que nos indica la anterior tesis de jurisprudencia es que la principal razón de ser de esta figura jurídica es la de conciliar, debido al deseo del patrón de ofrecer el trabajo nuevamente al actor.

Aun cuando la acción principal es la indemnizatoria, al presentarse el ofrecimiento de trabajo y se lleva a cabo la reinstalación, el

reclamo de indemnización constitucional se deja a un lado, pues no se le ha privado de su derecho al trabajo.

Para la sustentante, el ofrecimiento de trabajo, más que una finalidad de conciliación como señala la jurisprudencia en comento, tiene como interés fundamental, el de revertir la carga de la prueba hacia el trabajador. En esta investigación tratamos de ser imparciales, por lo que tomemos en cuenta que en ocasiones, los trabajadores abandonan sus labores sin dar explicación alguna al patrón, por lo que para evitarse problemas en juicio, ofrece nuevamente el empleo, pero advertimos que son pocos estos casos.

4.1.1. REQUISITOS LEGALES PARA QUE OPERE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

El ofrecimiento de trabajo no se encuentra regulado en el artículo 123 apartado "A" de nuestra Constitución Política, así como tampoco en su ley reglamentaria. Lo más cercano que encontramos en lo referente y que podemos tomar como base de su origen, se encuentra en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el trabajador tendrá la opción de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Los abogados patronales interpretaron el precepto legal citado, que podrían crear la figura del ofrecimiento del trabajo, como una manera de defensa a sus intereses y así llegar a una reinstalación, lo que conllevaría a la reversión de la carga de la prueba.

Para que la reversión de la carga de la prueba se haga efectiva es necesario que el ofrecimiento de trabajo reúna ciertos requisitos, de esta manera lo señalan los Tribunales Colegiados de Circuito:

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo I. Junio de 1995. Pág. 296. Tesis de Jurisprudencia.

Es decir, para que se conforme la reversión de la carga probatoria, es preciso que el ofrecimiento de trabajo se efectúe en los mismos términos y condiciones con los que el trabajador fue contratado o en su caso, en los mismos términos que el actor menciona en su escrito inicial de demanda, siempre y cuando no sean contrarios a los que establece la ley, como veremos más adelante, en el apartado de ofrecimiento de trabajo de mala fe.

La Junta, al momento de fijar la litis tiene que examinar la propuesta de trabajo que hará el patrón hacia su trabajador, para ello calificará si el ofrecimiento de trabajo se efectúa de buena o mala fe, según sean los casos.

4.1.2. OFRECIMIENTO DE BUENA FE

Decimos que hay un ofrecimiento de buena fe, cuando el patrón ofrece el trabajo en las mismas condiciones y términos en los que se venía desempeñando la relación de trabajo, coincidiendo con el trabajador en su demanda.

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SATISFACE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACION LABORAL. Si se ofreció el trabajo al contestar la demanda, especificándose en ella las condiciones en que el actor prestaba sus servicios, y no fueron controvertidos el salario, ni la categoría, ni la jornada, tal ofrecimiento se hizo de buena fe, pues precisamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo consisten en la categoría asignada, el salario y la jornada, como elementos esenciales de la relación laboral que deben tomarse en cuenta para determinar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo I. Marzo de 1995. Pág. 44. Tesis de Jurisprudencia.

Si el patrón no se contrapone a las prestaciones que solicita el trabajador y éstas son conforme a Derecho, decimos, conforme a lo estipulado por los Tribunales Colegiados de Circuito, que estamos ante un ofrecimiento de trabajo de buena fe.

Lo que implica que si se realizó en las situaciones antes descritas, el ofrecimiento de trabajo es considerado de buena fe, teniendo como resultado la reversión de la carga de la prueba.

4.1.3. OFRECIMIENTO DE MALA FE

Cuando las condiciones de trabajo ofrecidas por el patrón no coinciden con el reclamo del actor, se dice que hay un ofrecimiento de mala fe. En este supuesto también se encuentra el caso de que se haya ofrecido el trabajo en las mismas condiciones que menciona el trabajador, pero dichos términos no se encuentran dentro de lo establecido en la ley.

No siempre que se ofrezca el trabajo, el cual se haya calificado de buena fe y lo haya aceptado el trabajador, revierte la carga de la prueba, pues se tiene que materializar la reinstalación por parte del patrón para que la reversión opere.

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABAJO. REVERSION INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si en el juicio laboral el trabajador reclama la indemnización constitucional por considerarse despedido injustificadamente, y el patrón demandado niega el despido y ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, y si habiendo aceptado el actor dicho ofrecimiento el patrón posteriormente se opone a reinstalarlo, tal ofrecimiento no tiene el efecto de revertir la carga de la prueba”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo IV. Septiembre de 1996. Pág. 635. Tesis Aislada.

De tal manera que pudiera pensarse que la figura del ofrecimiento de trabajo, es una salvación para los problemas de los patrones y en verdad lo es.

El único objeto que tienen los patrones al realizar el ofrecimiento de trabajo, no es el de que el trabajador regrese a trabajar, sino el de revertir la carga de la prueba, por lo que no hay una continuidad en empleo, por lo general, al reiniciarse las labores, los trabajadores vuelven a ser despedidos.

Por otro lado, hay veces en que el trabajador, asesorado por su abogado, acepta el ofrecimiento, y al ser reinstalado, intenta nuevamente una demanda por despido, se trata mas que nada de un círculo vicioso en donde el patrón ofrece el trabajo para luego despedir, y el trabajador acepta el empleo para después demandar nuevamente.

El ofrecimiento de trabajo, a opinión de la sustentante, no tiene razón de ser, en caso de que el trabajador deseara regresar a su empleo, tiene la libre elección que le otorga el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, optando por la reinstalación. Por lo expuesto, consideramos que el ofrecimiento de trabajo debería desaparecer, pues lo único que provoca es retraso en el proceso y tiene las consecuencias que en el párrafo anterior explicamos.

En relación a este supuesto, José Dávalos señala: "...el ofrecimiento de empleo al trabajador, constituye un retroceso laboral, porque deja en estado de indefensión al trabajador al resultarle muy difícil probar el despido, y porque atenta contra la fracción XXII del artículo 123 constitucional, pues pone obstáculos al trabajador para obtener el pago de

la indemnización que le corresponde si es que no acepta el regreso al empleo”⁶⁹.

4.2. NEGACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La negación de la relación de trabajo es una figura jurídica surgida, al igual que la anterior, de los empleadores que tienen la necesidad de revertir la carga de la prueba.

La negación de la relación no se encuentra regulada en la legislación vigente, sino más bien la jurisprudencia se ha encargado de fundamentarla y hacerla válida:

“RELACION LABORAL, NEGACION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si la litis del juicio generador del acto reclamado se plantea sobre la base de que el patrón demandado negó la existencia de la relación laboral que afirman los actores, es a éstos a quienes corresponde la carga de la prueba, es decir, deben probar el elemento esencial de aquélla, consistente en la subordinación al patrón y el pago de un salario por éste, como contraprestación de sus servicios”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Apéndice de 1995. Octava Época. Tomo V. Parte TCC. Pág. 617. Tesis de Jurisprudencia.

Con lo anterior, queda claro que el principio civilista y del que tanto hemos comentado en el presente trabajo: “el que afirma, esta obligado

⁶⁹ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Tercera edición. Ed. Porrúa. México. 2000. Pág. 433.

a probar” se hace presente en un juicio en donde las partes son desiguales, los propios Tribunales Colegiados de Circuito nos exponen que la relación de trabajo la caracteriza la subordinación de un trabajador hacia su patrón, lo que la hace diferente a los demás juicios, en donde los sometidos a juicio tienen una posición similar entre ellos. Lo vemos ejemplificado con más claridad en la siguiente tesis de jurisprudencia:

“RELACION LABORAL. DEBE ACREDITARLA EL TRABAJADOR CUANDO LA NIEGA EL PATRON. Cuando la parte patronal al contestar la demanda niega lisa y llanamente la relación de trabajo, tal negativa es suficiente para revertir la carga de la prueba sobre la existencia de la relación laboral al trabajador supuesto que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo no lo exime de tal carga probatoria, y de que es un principio de derecho que quien niega no está obligado a probar sino el que afirma”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo II. Noviembre de 1995. Pág. 434. Tesis de Jurisprudencia.

4.2.1. MOMENTO PROCESAL PARA NEGAR LA RELACIÓN DE TRABAJO POR PARTE DEL PATRÓN

La negación de la relación de trabajo, no tiene fundamento legal dentro de la Ley laboral, tampoco la jurisprudencia contempla su regulación, por lo que en la práctica, se interpone al momento de contestar la demanda, a este respecto tenemos que:

“DEMANDA LABORAL, CONTESTACION A LA. CUANDO SE NIEGA LA RELACION LABORAL, ES VALIDO QUE SE CONTESTE DE MANERA GENERAL. Si bien es cierto que el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo dispone que en la contestación de demanda, el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; no menos cierto es también que, cuando el demandado se excepciona negando tajantemente la relación de trabajo, es plenamente válido que niegue en forma general la demanda laboral, pues ante la negativa de dicha relación, no está en posibilidad de establecer controversia particularizada en cuanto a todos y cada uno de los hechos fundatorios de tal demanda; razón por la cual, la contestación formulada en los términos apuntados, no ocasiona que se tengan por ciertos los hechos respecto de los que no se suscitó expresa controversia”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo IV. Noviembre de 1996. Pág. 343. Tesis de Jurisprudencia.

“RELACIÓN LABORAL. SU NEGATIVA LISA Y LLANA CONSTITUYE UNA DEFENSA Y NO UNA EXCEPCIÓN. Las defensas, en sentido estricto, consisten en las expresiones vertidas por la parte demandada en el conflicto laboral y que se patentiza básicamente con la negación de los hechos en que el actor funda sus pretensiones; en cambio, las excepciones se presentan cuando el demandado al controvertir los hechos opone otros nuevos con el propósito de destruir aquellos en que se basa la reclamación; luego entonces, la negativa lisa y llana de la relación laboral, en la medida en que importa la negación de los hechos que

podieran derivarse de ese vínculo contractual, constituye una defensa y no una excepción, motivo por el cual resultan inaplicables las disposiciones que regulan esta última”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo VIII. Agosto de 1998. Pág. 903. Tesis aislada.

En el entendido de que el momento preciso para negar la relación de trabajo es al contestar la demanda, pues así lo expresan las instancias creadoras de tales tesis; y al negar la relación de trabajo, consecuentemente se niega la acción principal que reclama el actor, así como las demás prestaciones, pues no hay derivación de ellas.

4.2.2. ESTADO DE INDEFENSIÓN DEL TRABAJADOR ANTE LA NEGACIÓN DE LA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL

Al negar la relación laboral el demandado, el actor tiene varias opciones para demostrar que tal relación si existió, principalmente si hay documentación que ampare la relación que los unió.

Los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo que ya habíamos estudiado, mencionan una serie de documentos que debieron habersele entregado al trabajador durante la relación laboral. Si alguno de ellos se encontrara en manos del trabajador, aunado con otras pruebas, sería fácil derribar la defensa interpuesta por el demandado de la negación de la relación de trabajo.

Pero si ninguno de los documentos mencionados por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, fue expedido o, en caso, de que existiera, no se le fue entregado al actor, el juicio se complica para este último, pues sería más difícil demostrar que hubo relación laboral.

Si bien tenemos la prueba testimonial, inspección, y la confesional como medios probatorios alternos para lograr la demostración de que en realidad existió la relación de trabajo, resultaría complicado pues para ello debemos contar con una asesoría jurídica de calidad.

Además, a pesar de que se dice que el proceso laboral carece de formulismos, la prueba testimonial, por ejemplo, es una de las más formales al momento de presentarse para que tenga valor:

“PRUEBA TESTIMONIAL. CASO EN QUE NO JUSTIFICA UNA RELACION DE TRABAJO. POR NO EXPRESARSE LAS CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, MODO Y LUGAR. Para estimar aprobada la relación de trabajo es necesario que los elementos de convicción aportados al juicio patencien de manera fidedigna la subordinación del trabajador para con la empleadora respecto de la prestación de servicios, acatamiento de órdenes y dependencia económica, por lo tanto, las informativas de los testigos propuestos para justificar el vínculo laboral deben estar investidas de credibilidad para establecer en forma fundada y motivada la relación laboral supuestamente habida con el demandado, ya que no basta el dicho de los atestantes en el sentido de que conocen a las partes en litigio o que el demandado dio órdenes de trabajo al actor, para dar por cierto el vínculo de trabajo en cuestión, ya que es necesario que dichos atestados contengan las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se dio la relación de trabajo, es decir, deben exponer de dónde surgió la

obligación del trabajador de prestar sus servicios bajo la dirección y dependencia del patrón demandado; cuál era el horario en que la empleadora disponía de la fuerza de trabajo o en qué lugar se desarrolló el trabajo; así como el salario que le era entregado al trabajador por sus servicios, por lo cual si los atestados carecen de estas circunstancias es obvio que no son aptos para justificar el nexo jurídico laboral”.

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo III. Enero de 1996. Pág. 197. Tesis de Jurisprudencia.

Con ello es de advertir que la prueba testimonial, debe reunir ciertos requisitos de modo, tiempo y lugar, al mencionar esto, pensamos que con que el testigo mencione aspectos fundamentales de lo ocurrido durante el despido del actor, es más que suficiente, pero en la práctica no es así, pues lo que debe responder en su testimonio debe ser tan minucioso para no ser tachado por la contraparte.

Es deprimente la idea de que un trabajador acuda a la Junta de Conciliación y Arbitraje con el propósito de que se le hagan valer sus derechos, y encuentra que su apoderado legal, le comenta que es mejor aceptar un “arreglo” al que se le denomina desistimiento, por que no hay manera de probar que efectivamente existió una relación de trabajo, arreglo que puede ser por una cantidad irrisoria en carácter de “gratificación”, pese a esto, el trabajador accede, pues su defensor aconsejó la aceptación de dicho desistimiento, en recomendación por carecer el trabajador de documentos que avalen la relación de trabajo, y en el entendido de que es mejor recibir poco, que no recibir nada en caso de que no se demostrara la

relación de trabajo, implicando un detrimento en los derechos del trabajador que si presto sus servicios al demandado.

Es común que casos como el anterior resulten ciertos, en ocasiones, es mejor aceptar una "gratificación" que esperar todo un juicio que puede durar años antes de resolverse, cuyo laudo sea absolutorio por no demostrar la parte actora la relación de trabajo, y en donde el patrón obtiene mejor asesoría que el actor, dados sus alcances económicos, a pesar de que pagar una enorme cantidad de dinero no garantiza un buen abogado ni ganar el juicio, pero se puede buscar una mejor asesoría.

4.3. EL TRABAJADOR ANTE LA CORRUPCIÓN Y LA IGNORANCIA DE SUS APODERADOS Y AUTORIDADES LABORALES

El trabajador, debido generalmente a su frágil economía, carece de los medios idóneos para lograr la defensa de sus intereses en un proceso. Por esta razón, en la mayoría de las ocasiones prefiere soportar la desvalorización de su trabajo o a ser despedido injustamente sin recibir el finiquito correspondiente.

Como en todos los juicios, los malos abogados carentes de ética profesional, esperan la oportunidad para aprovecharse de la situación, en este caso, de los trabajadores. Podríamos enlistar un sinnúmero de vejaciones a los que son sometidos los trabajadores, que debido a su precaria economía, son manipulados al antojo de los malos abogados, que a lo largo de la experiencia de la sustentante, se ha percatado de los "ajustes" a los que llegan los apoderados de la parte actora con los de la parte demandada, otorgando una cantidad de dinero a los abogados del actor a fin de que el trabajador solicite menos de lo que le corresponde.

Aunado a lo anterior, muchos de los trabajadores, son víctimas de la ignorancia de sus apoderados, que prefieren un arreglo conciliatorio por una ínfima cantidad de dinero que continuar un juicio en donde se les complica el proceso, principalmente por su carácter oral.

Asimismo, se suman los arbitrios en que incurre el personal de las Juntas, desde la oficialía de partes comienzan los problemas, el retardo en secretaría de acuerdos para dar entrada a la demanda, la cita con el actuario, que casi siempre se le tiene que dar una módica suma para que realice eficazmente su trabajo, o los auxiliares que por motivos expresados en el artículo 708 de la Ley Federal del Trabajo, se excusan en determinado juicio, demorando aún más el proceso.

Aparejado a lo ya tratado, es bastante conocido entre los litigantes laboristas que el proceso laboral es de los más viciados, habitualmente cuando se visita o se tiene un asunto en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se pueden encontrar "asesores" jurídicos ofreciendo sus servicios en la puerta principal, estas personas a las que llanamente se les ha llamado "coyotes", tienen la función de captar trabajadores que buscan asesoría profesional e intentan una acción a favor de sus derechos.

Esta práctica que ya se hizo costumbre en el proceso laboral, resulta nocivo para la justicia social y todo ello se debe principalmente, a que en el precitado juicio llevado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se haga necesaria la cédula profesional que ampare al litigante como Licenciado en Derecho, lo que implica que sean varias las personas que, aún careciendo de la experiencia que proporciona la licenciatura, se atrevan a fungir como apoderados de los contendientes. O bien, los grandes

despachos laborales compran los asuntos a los "coyotes", lo que significa que lucran con los intereses del trabajador.

Para evitar los abusos que se han mencionado en este subtema, la ley creó la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, cuyas funciones y atribuciones serán estudiadas en el siguiente apartado.

4.3.1. LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO COMO ÓRGANO ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DE LA JUSTICIA SOCIAL

Debido a las malas asesorías y la falta de experiencia de algunos abogados, se forman las figuras del ofrecimiento de trabajo y de la negación de la relación laboral, en donde el actor se encuentra entre "la espada y la pared" por no saber lo que más le conviene y prefiere aceptar cualquier propuesta del demandado.

Regulada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 530, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, institución que fue creada para asesorar y representar gratuitamente al trabajador tanto en los procesos de Conciliación, que se llevan a cabo en el domicilio donde se ubica la procuraduría, o bien, en los juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como en los de huelga, y los procedimientos especiales. Otras de las funciones de dicha Procuraduría es vigilar el exacto cumplimiento de los patrones en lo relativo al reparto de utilidades.

La esencia fundamental de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es brindar una protección especial, a fin de equilibrar la defensa de los derechos de los trabajadores, pero esto no significa que sólo busque el bienestar de los trabajadores, sino también el de los patrones, logrando

arreglos conciliatorios que pongan fin al conflicto satisfaciendo a ambas partes.

4.4. CONSECUENCIAS NEGATIVAS EN EL PROCESO LABORAL DEBIDO A LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA

El proceso laboral, como lo hemos estado mencionando a lo largo de esta investigación, tiene la finalidad de proteger a la clase trabajadora debido a que, por su naturaleza, las partes que componen la relación de trabajo son desiguales, por la particular característica de subordinación que menciona la propia Ley laboral. Si bien es cierto que se dio un gran avance con las reformas procesales en el año de 1980, en este último capítulo han sido estudiados dos supuestos en los que se pone en peligro el propósito del derecho de trabajo, que es el de equilibrar los derechos y responsabilidades dentro de una relación de trabajo; dichos supuestos a que hacemos referencia son el ofrecimiento de trabajo y la negación de la relación laboral, que implican la reversión de la carga de la prueba hacia el trabajador, disminuyendo el ideal de justicia social que identifica al Derecho del Trabajo.

De igual manera, resulta importante denotar que en los casos de despido, el trabajador puede optar por dos acciones, la indemnización, o bien, la reinstalación, como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48. Al presentar la demanda, el actor tiene la libre elección entre estas dos opciones, es decir, si el trabajador eligió la indemnización, resulta ilógico que se le ofrezca algo que en su oportunidad rechazó, como lo sería el ofrecimiento de trabajo, conllevando a la reinstalación.

Al revertir la carga de la prueba, el actor tiene pocas posibilidades de ganar un juicio, a menos que su apoderado prepare

pruebas idóneas a su favor, como lo serían una buena testimonial, con testigos fehacientes; inspección, en donde el demandado no exhiba los documentos base de la acción, o bien, una confesional por parte del demandado aceptando los hechos proporcionados por el actor. Pero, sería más conveniente para el trabajador, que le fueran entregados los documentos que mencionan los artículos 784 y 804 de la Ley Laboral. El demandado tienen la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que establecen los preceptos legales en cuestión, sin embargo, nada lo sanciona en caso de no expedirlos y entregarlos al actor.

La prueba de inspección es el mejor elemento de la que se puede valer el actor si en verdad existió relación de trabajo, pero usualmente los documentos que presenta el patrón en juicio, son manipulados al estar en su poder.

Con lo que expusimos, vemos que al revertir la carga de la prueba, perjudica al fin social del Derecho del Trabajo, por dejar en estado de indefensión al trabajador en los dos supuestos anteriores, generando un retroceso en materia de trabajo que debe corregirse.

4.4.1. PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU REGULACIÓN PROCESAL EN MATERIA DE REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Desde el año de 1980, nuestra ley laboral no ha sufrido modificación de gran relevancia para el rumbo de las perspectivas sociales, a pesar de que los tiempos han cambiado.

Lamentablemente, cuando se busca una reforma laboral, en países como el nuestro en donde el gobierno sólo piensa en intereses propios, truncando garantías a la libertad de trabajo y demás derechos, se provoca una crisis de carácter económico, afectando a las grandes masas de trabajadores.

Se pensaría en una reforma integral a nuestra Ley Federal del Trabajo, principalmente para evitar los agravios que se cometen, sin embargo, hay situaciones ya reguladas en la ley, que son problemática para las autoridades de trabajo, pero que no se llevan al pie de la letra.

Muchas deficiencias se encuentran al leer la Ley, así también muchos aciertos. En este apartado analizaremos algunas de las propuestas de reforma que realizamos con el fin dar solución a la problemática de la reversión de la carga probatoria.

En materia de autoridades de trabajo, es importante que se creen los Juzgados del Trabajo, pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje, solo deben emitir recomendaciones, y estas sirvan como base para un juicio en los juzgados laborales; las Juntas de Conciliación y Arbitraje, serían lo que su nombre indica: conciliar ante un árbitro.

De lo anterior se desprende que, si se separa la Conciliación de las demás etapas procesales, la atención que recibiría la primera instancia sería mayor.

Ahora bien en materia procesal, la reforma consistiría en la observancia de tres etapas: Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y

Admisión de pruebas y, Alegatos, cuya sujeción estaría a cargo de un Juez, el juez del Trabajo.

En cuanto a pruebas, proponemos que se reformen los artículos 132 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, para que sea sancionada la no entrega y expedición de los documentos estipulados en el artículo 784 de la ley laboral. A continuación realizamos una serie de propuestas, comenzando por el artículo 132.

Al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, se le deberá anexar una fracción más, cuyo contenido se registrará en la fracción VII; es decir:

“Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:...

- VII. *Expedir al trabajador a solicitud de éste, los documentos que avalen la relación de trabajo y que se mencionan en el artículo 784 de esta ley;*
- VIII. *Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;...”.*

De tal manera, el número de fracciones será de XXIX y con lo anterior se busca garantizar la expedición de los documentos establecidos en el artículo 784, claro, siempre y cuando lo solicite el trabajador. Lo anterior, a fin de ser imparciales y no dejar en estado de indefensión a ambas partes.

El artículo 804, deberá quedar de la siguiente manera:

“Artículo 804. “El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, los documentos que *expidió a favor del trabajador y a solicitud de éste al momento de su contratación*, que a continuación se precisan: ...”.

Con las reformas anteriores, se lograría equilibrar la desigualdad y la laguna que se presenta en la ley, pues el artículo 132, que establece las obligaciones de los patrones señala únicamente la expedición de los escritos especificados en las actuales fracciones VII y VIII, y solo a solicitud del trabajador; y en cuanto al artículo 804 simplemente menciona la exhibición en juicio de los documentos en cuestión, así como su conservación dentro de la empresa por parte del patrón, sin embargo, en lo tocante a la expedición de los mismos, en este último artículo, no se indica nada al respecto.

El artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, sanciona entre otros supuestos, lo indicado en las fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV, XV y XXII, del artículo 132, como vemos si hay sanción para quien no respete las fracciones VII y VIII, que manejan la cuestión de expedición de documentos a solicitud del trabajador, por lo tanto, si incluimos la fracción de nuestra reforma en el referido artículo 994, se sancionaría el que no se expidieran a petición de la parte trabajadora, los documentos citados en el artículo 784.

De esta manera, la fracción III del artículo 994, tendría la siguiente redacción:

“Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:...

...III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XI, XIII, XV y XXIII;...”.

Con la reforma que proponemos, se obligaría al patrón, mediante la ley, que expida y entregue al trabajador que lo solicite, los documentos que pueden amparar la relación de trabajo, de esta manera se protegen los intereses de trabajadores y patronos.

En cuanto al ofrecimiento de trabajo, el artículo 48 juega un papel muy importante, porque de él derivan las dos acciones intentadas por el actor y de las cuales ya habíamos hecho mención: la indemnización y la reinstalación. Al iniciar el proceso, el trabajador presenta su demanda para solicitar cualquiera de estas acciones, mas no intentar las dos juntas.

Al ofrecer el trabajo el patrón, cuando el trabajador solicita la indemnización constitucional, está soslayando el derecho de este último a que se le indemnice legalmente al ser despedido, por lo que proponemos que se reforme el artículo predicho, teniendo lo siguiente:

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

La acción intentada por el trabajador no podrá ser revocada durante la tramitación del juicio, y tanto el demandado como la Junta respetarán la elección del actor ...”.

Si anexamos este párrafo, desaparecería la figura del ofrecimiento de trabajo, en donde el patrón únicamente desea revertir la carga de la prueba y no así la continuación del empleo.

De tal modo que la reforma no afectaría a la acción de reinstalación, cuando así lo elija el trabajador.

Con las anteriores propuestas de reforma, se cumpliría con la verdadera finalidad del Derecho de Trabajo y del Derecho en general que es el impartir justicia, aunque esto signifique "legislar desigual para los desiguales".

Varias han sido las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, nuestra Ley no tiene tantos errores como muchos lo han hecho creer, solamente hay que adecuarlo para bien de trabajadores y patrones; antes de pensar en una reforma integral, lo conveniente es que las autoridades cumplan y hagan cumplir la Ley vigente, tal y como lo señala el mandato de la Constitución.

Mucho se ha hablado de la "nueva cultura laboral" que pugna por la construcción de un sistema productivo y competitivo en el mundo, con empleos dignos, incluyente de todos los grupos sociales, capaz de producir y distribuir con justicia y equidad la riqueza nacional, pese a lo anterior, este nuevo concepto va acorde con la globalización que día a día se apodera de la mayor parte de los países, por lo que resulta necesaria la modernización de las relaciones de trabajo, sin perder derechos, propiciando niveles de remuneración justos y equitativos e impulsando la capacitación de los trabajadores y patrones.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo, es la rama del Derecho, cuya naturaleza jurídica se contempla dentro del Derecho social, teniendo como principal fin la protección al trabajo además de poseer normas reivindicatorias para corregir las injusticias sociales a las que han sido sometidos los trabajadores de nuestro país.

SEGUNDA.- Para lograr su objetivo el Derecho del Trabajo en el mundo jurídico, se ha creado el Derecho Procesal del Trabajo, a fin de llevar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, todo problema jurídico concerniente en las relaciones obrero-patronales, para ello, el proceso laboral se regirá por los principios que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- La regulación del Derecho Procesal del Trabajo, la encontramos en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política, en sus fracciones XX, XXI y XXII, las cuales establecen que las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán las encargadas de dirimir todo problema que se suscite entre el capital y el trabajo, regulando la terminación del contrato de trabajo y la indemnización con el importe de tres meses de salario.

CUARTA.- Dentro del Proceso laboral, la etapa más importante, es el ofrecimiento y admisión de pruebas, en la cual, las partes enjuiciadas aportarán las pruebas que mejor les convenga. La Ley Federal del Trabajo, especifica, en su artículo 776, los medios de prueba que serán admitidos en juicio.

QUINTA.- El sistema probatorio acogido por nuestras leyes, es el sistema mixto, equilibrando las formalidades del proceso así como la libre apreciación que realizan las autoridades laborales al desahogar y valorar las pruebas ofrecidas en juicio.

SEXTA.- La carga de la prueba es un concepto que se utiliza en el Derecho Procesal del Trabajo al momento de fijar la litis, siendo una obligación que tienen las partes para aportar las pruebas convincentes durante el proceso.

SÉPTIMA.- La ley no especifica a quien le corresponde directamente la carga de la prueba, sin embargo el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, establece que eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, entendiéndose de tal manera que la carga de la prueba corresponderá al patrón.

OCTAVO.- El artículo 132 de la ley laboral, expone las obligaciones de los patronos para con sus trabajadores, las fracciones VII y VIII, establecen la expedición de documentos que avalen la relación de trabajo, que deberán ser entregadas a solicitud del trabajador.

NOVENA.- La obligación del patrón de conservar en la empresa y exhibir en juicio los documentos que amparan la relación de trabajo, está supeditada por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en sus catorce fracciones, imputando la carga de la prueba al patrón. De igual manera, el artículo 804 de la ley laboral expone la obligación que tiene el patrón de exhibir en juicio, los documentos que menciona en sus cinco fracciones.

DÉCIMA.- Para impedir que se le atribuya la carga de la prueba en el proceso, el demandado utiliza a su conveniencia dos supuestos a fin de revertir la carga probatoria hacia el trabajador, siendo éstos: el ofrecimiento de trabajo y la negación de la relación laboral.

DÉCIMO PRIMERA.- El ofrecimiento de trabajo no tiene reglamentación en la Constitución Política ni en la ley laboral. Su creación se debe principalmente al deseo del patrón de revertir la carga de la prueba, y no así la continuidad en el empleo como argumenta en el proceso, y su regulación la encontramos en la jurisprudencia.

DÉCIMO SEGUNDA.- Al ofrecimiento de trabajo, se le ha clasificado, por diversas tesis jurisprudenciales en ofrecimiento de buena fe y ofrecimiento de mala fe. La primera de ellas, implica que el trabajo debe ser ofrecido en las mismas condiciones y términos en los que se venía desempeñando el trabajador antes de que ocurriera el supuesto despido, coincidiendo con las manifestaciones que el trabajador plasmó en su demanda; en caso contrario, diremos que hay un ofrecimiento de mala fe, el cual no revierte la carga de la prueba.

DÉCIMO TERCERA.- El ofrecimiento de trabajo es una figura que carece de valor y sustento jurídico suficientes que lo eleven al grado de revertir la carga de la prueba, por lo que debería desaparecer, al agregar al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo el argumento de que el trabajador podrá elegir entre indemnización o reinstalación como acción principal y durante la tramitación del juicio, no podrá revocar la acción intentada.

DÉCIMO CUARTA.- La negación de la relación de trabajo, es otro de los supuestos que manipula el demandado, a fin de revertir la carga

de la prueba; no cuenta con regulación en las leyes, pero la jurisprudencia se ha encargado de otorgarle valor. El momento procesal oportuno para interponerla es al contestar la demanda.

DÉCIMO QUINTA.- El demandado, al negar la relación de trabajo, deja en total estado de indefensión al trabajador y aún más si no le fueron entregados u omitió solicitar los documentos que establecen los artículos 132 y 784 de la ley laboral, pues será más difícil para éste último demostrar la existencia de la relación de trabajo.

DÉCIMO SEXTA.- Las consecuencias concurridas a través de la reversión de la carga de la prueba, recurriendo a las dos figuras estudiadas en el presente trabajo, como lo es el ofrecimiento de trabajo y la negación de la carga probatoria, provocan la ineficacia del fin social del Derecho del Trabajo, generando un retroceso en materia de trabajo, que debe corregirse.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Ed. Sista. México. 2001.
2. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Ed. Limusa. México. 2002.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Ed. Trillas. México. 1991.
4. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera edición. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1983.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Sista. México. 1994.
6. BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México. 1985.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho laboral. Novena edición. Ed. Trillas. México. 2004.
8. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario Derecho del Trabajo. Vigésimo segunda edición. Ed. Esfinge. México. 1989.
9. DÁVALOS José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Ed. Porrúa. México. 1999.
10. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Tercera edición. Ed. Porrúa. México. 2000.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Ed. Porrúa. México. 1994.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 2001.
13. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen I. Segunda edición. Ed. De palma. Argentina. 1976.

14. DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social del Presente. Ed. Porrúa. México. 1977.
15. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Ed. Porrúa. México. 1990.
16. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Ed. Porrúa. México. 1998.
17. HERNÁNDEZ PIÑEIRO, Rafael. Las Nuevas pruebas en el Procedimiento Ordinario Laboral. Ed. Porrúa. México. 2003.
18. IBARRA FLORES, Rafael. Las Nuevas Pruebas en el Procedimiento Ordinario Laboral. Ed. Porrúa. México. 2003.
19. OVALLE FABELA, José. Teoría General del Proceso. Quinta edición. Ed. Oxford. México. 2002.
20. PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia del Derecho Mexicano. Volumen III. Ed. Oxford. México. 2003.
21. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 1977.
22. TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Ítalo. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Ed. Trillas. México. 2001.
23. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1973.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima quintagésima edición. Ed. Porrúa. México. 2005.
2. Diario Oficial de la Federación. Año 2. Volumen 192. 22 de mayo de 1931.
3. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Trigésimo primera edición. Ed. Trillas. México. 2002.

4. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Trigésimo primera edición. Ed. Porrúa. México. 2005.

JURISPRUDENCIA

1. PRUEBAS EN LOS JUICIOS LABORALES, SON ADMISIBLES TODA CLASE DE. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo I Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1988. Pág. 553. Tesis Aislada.
2. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, INTERPRETACION DE LA LEY POR LAS. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1975, Quinta Época. Parte V. Pág. 138. Tesis de Jurisprudencia.
3. PRUEBAS, VALORACIÓN DE LAS, EN MATERIA LABORAL. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo V, Mayo de 1997. Pág. 663. Tesis Aislada.
4. PRUEBA PRESUNCIONAL. EN QUE CONSISTE. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente.: Apéndice de 1995. Octava Época. Tomo VI. Parte. TCC. Pág. 633. Tesis de Jurisprudencia.
5. INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. INCLUYE TODAS LAS QUE OBREN EN EL EXPEDIENTE DEL JUICIO LABORAL. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XII. Agosto de 2000. Pág. 1202. Tesis Aislada.

6. CARGA DE LA PRUEBA. SU DISTRIBUCIÓN. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo VII. Marzo de 1998. Pág. 771. Tesis Aislada.
7. AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Instancia: Segunda Sala. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIV. Diciembre de 2001. Pág. 222. Tesis de Jurisprudencia.
8. AVISO A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL PATRON DEBE ACREDITAR EN EL JUICIO QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo II, Noviembre de 1995. Pág. 509. Tesis Aislada.
9. HORAS EXTRAORDINARIAS. EN CASO DE DISCREPANCIA, CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA INEXISTENCIA DE LAS. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XV. Marzo de 2002. Pág. 1204. Tesis de Jurisprudencia.
10. JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN, AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN

- O ADMINISTRACIÓN. Instancia. Segunda Sala. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XV. Febrero de 2002. Pág. 40. Tesis de Jurisprudencia.
11. PRIMA DOMINICAL O DÍA DE ASUETO. ES UNA CONDICIÓN LABORAL CUYA DEMOSTRACIÓN CORRESPONDE AL PATRÓN. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XIII. Mayo de 2001. Pág. 1041. Tesis de Jurisprudencia.
12. PRESTACIONES LABORALES RECLAMADAS 'EN FORMA SUBSIDIARIA'. CUÁNDO ES ILEGAL OMITIR EL ESTUDIO DE SU PROCEDENCIA. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIII. Mayo de 2001. Pág. 1202. Tesis Aislada.
13. CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS. Instancia. Segunda Sala. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XV. Mayo de 2002. Pág. 300. Tesis Aislada.
14. PATRÓN. TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO LOS DOCUMENTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AUNQUE SE TRATE DE UNA PERSONA FÍSICA. Instancia. Segunda Sala. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIX. Marzo de 2004. Pág. 353. Tesis de Jurisprudencia.

15. PRUEBAS. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo VI. Octubre de 1997. Pág. 676. Tesis de Jurisprudencia.
16. PRUEBAS. MOMENTO PROCESAL PARA OFRECERLAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo III. Abril de 1996. Pág. 450. Tesis Aislada.
17. PRUEBAS SOBRE HECHOS SUPERVENIENTES. TERMINO PARA OFRECERLAS Y ADMITIRLAS. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo III, Marzo de 1996. Pág. 998. Tesis Aislada.
18. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LOS HECHOS EN CONCIENCIA. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo I. Noviembre de 1995. Pág. 392. Tesis de Jurisprudencia.
19. OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTÚA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO. Instancia. Segunda Sala. Fuente. Semanario Judicial

de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo IX. Marzo de 1999. Pág. 127. Tesis de Jurisprudencia.

20. DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo I. Junio de 1995. Pág. 296. Tesis de Jurisprudencia.
21. OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SATISFACE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACION LABORAL. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo I. Marzo de 1995. Pág. 44. Tesis de Jurisprudencia.
22. DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABAJO. REVERSION INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo IV. Septiembre de 1996. Pág. 635. Tesis Aislada.
23. RELACION LABORAL, NEGACION DE LA. CARGA DE LA PRUEBA. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Apéndice de 1995. Octava Época. Tomo V. Parte TCC. Pág. 617. Tesis de Jurisprudencia.
24. RELACION LABORAL. DEBE ACREDITARLA EL TRABAJADOR CUANDO LA NIEGA EL PATRON. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Novena Época. Tomo II. Noviembre de 1995. Pág. 434. Tesis de Jurisprudencia.

25. DEMANDA LABORAL, CONTESTACION A LA. CUANDO SE NIEGA LA RELACION LABORAL, ES VALIDO QUE SE CONTESTE DE MANERA GENERAL. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo IV. Noviembre de 1996. Pág. 343. Tesis de Jurisprudencia.
26. RELACIÓN LABORAL. SU NEGATIVA LISA Y LLANA CONSTITUYE UNA DEFENSA Y NO UNA EXCEPCIÓN. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo VIII. Agosto de 1998. Pág. 903. Tesis aislada.
27. PRUEBA TESTIMONIAL. CASO EN QUE NO JUSTIFICA UNA RELACION DE TRABAJO. POR NO EXPRESARSE LAS CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, MODO Y LUGAR. Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo III. Enero de 1996. Pág. 197. Tesis de Jurisprudencia.

OTRAS FUENTES

1. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Ed. Porrúa. UNAM. México. 2005.
2. PLASCENCIA DÍAZ, Jorge Lucio. "Carga de Prueba". PEMEX-LEX. Números. 21-22. México. Marzo-Abril. 1990. Pág. 13.

1. Página de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
www.scjn.gob.mx. Leyes y Jurisprudencia. México, 2006.

2. MICROSOFT CORPORATION. Encarta. México. 2005.



V. B.
 (3)
 FACULTAD DE DERECHO
 DE DERECHO
 DEL TRABAJO Y DE LA
 5. DERECHO SOCIAL 2006