



UNIVERSIDAD DEL
VALLE DE MEXICO

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO
CAMPUS SAN RAFAEL
" ALMA MATER "

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

"LA DISTRIBUCIÓN PROBATORIA DEL PROCEDIMIENTO
ORDINARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIATURA EN:

DERECHO

PRESENTA:

LUCÍA EMILIA ABREU GIRALT

ASESOR

REVISOR

LIC. JOSÉ LUIS MIRANDA Y LINARES

LIC. LETICIA ARAIZA MENDEZ

MÉXICO, D. F.

200/



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS, QUIEN ME HA
CONDUCIDO A LOGRAR
ESTA META.

IN MEMORIAM

A MI PADRE, POR QUE SU
AMOR ME HA GUIADO.
UN SUEÑO ANHELADO Y
UNA PROMESA CUMPLIDA.
VIVES EN MI.

A JUANA MARÍA GIRALT,
POR DARME CON AMOR LA
VIDA. GRACIAS MADRE.

A MI MADRE LUZ DEL ALBA
GUZMÁN, PORQUE ME ENSEÑO
LOS PRINCIPIOS QUE ME RIGEN.

A JUANA MARÍA ABREU, QUIEN
A SIDO MI EJEMPLO PARA SER
LO QUE SOY.
TE AMO HERMANA.

A MI HERMANA CONCEPCIÓN Y
MI SOBRINA YAZMIN, POR ESTAR
SIEMPRE CONMIGO. LAS AMO.

A JUAN MANUEL ARGÜELLES,
QUIEN HIZO REALIDAD ESTE
DESEO. HE CUMPLIDO.

A MIS HERMANOS:
JOAQUIN, ROSA MARÍA, ISABEL DOLORES,
GUADALUPE EDITH, PILAR DE LA CARIDAD,
JOAQUIN LUIS, EVANGELINA DEL CARMEN,
POR ESTAR EN MI CORAZÓN. LOS QUIERO.

CON PROFUNDO CARIÑO:
A LAURA DÍAZ, LAURA GALLEGOS, FABIOLA
CARRILLO, MA. ANTONIETA GIRALT, TOÑA, LUIS,
JORDY Y NINA ABREU, CLAUDINA GOMÉZ,
GUSTAVO TORRES, SARA GONZÁLEZ, JUAN
GRAY, MAURICIO RAYNAUD, MAYOLA CONCHA Y
ALBERTO TORRES, POR BRINDARME SU
CARIÑO, AMISTAD, CONFIANZA Y APOYO.

A LINO CUANALO Y MIGUEL
ANGEL UGALDE, QUIENES ME
BRINDARON LA OPORTUNIDAD
DE CONCLUIR ESTA META.
¡LO LOGRAMOS!

A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO,
POR SER EL LUGAR DE MI FORMACIÓN.

A MIS PROFESORES, PORQUE
CON SUS ENSEÑANZAS APRENDÍ
A AMAR ESTA PROFESIÓN.

A MI ASESOR Y REVISOR, POR
SU PACIENCIA Y SABIDURÍA
QUE ME GUIARON A REALIZAR
ESTE TRABAJO QUE ES
TAMBIÉN SUYO.
GRACIAS.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

i

CAPÍTULO I

SINOPSIS HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

1.1 El Derecho del Trabajo antes de la Revolución de 1917.....	3
1.2 El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	8
1.3 La Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.....	17
1.4 Relaciones Jurídicas.....	21
1.4.1 Relaciones Individuales.....	23
1.4.2 Relaciones Colectivas.....	30

CAPÍTULO II

ASPECTOS GENERALES DE LOS PROCEDIMIENTOS PREVISTOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1 El Proceso Laboral en la Ley Federal del Trabajo	38
2.1.1 Procedimiento Ordinario.....	40
2.1.2 Procedimientos Especiales.....	41
2.1.3 Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.....	47
2.2 Principios Procesales.....	52
2.3 Desarrollo del Procedimiento Ordinario.....	59
2.3.1 Iniciación del Procedimiento.....	59
2.3.2 Etapa de Conciliación.....	62

2.3.3 Etapa de Demanda y Excepciones.....	64
2.3.4 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	66
2.4. Laudo.....	69

CAPÍTULO III

LA PRUEBA COMO ELEMENTO ADJETIVO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

3.1 Nociones Generales del Sistema Probatorio Laboral.....	74
3.2 Los Medios de Prueba en la Ley Federal del Trabajo.....	78
3.2.1 De la Confesional.....	79
3.2.2. De las Documentales.....	87
3.2.3 De la Testimonial.....	97
3.2.4 De la Pericial.....	102
3.2.5 De la Inspección.....	107
3.2.6 De la Presuncional y la Instrumental de Actuaciones.....	109
3.3 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	111
3.4 Participación de los Sujetos Procesales en la Etapa Probatoria.....	113

CAPÍTULO IV

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

4.1 Concepto y Justificación Procesal de la Carga de la Prueba.....	120
4.2 Regulación Jurídico Positiva de la Carga de la Prueba en Materia Laboral.....	131
4.3 Especies de Carga de la Prueba en Materia Laboral.....	139
4.3.1 Genérica.....	140
4.3.2 Específica.....	145
4.4 Reversión de la Carga de la Prueba.....	152

CAPÍTULO V

OPORTUNIDAD PROCESAL PARA LA DETERMINACIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

5.1 Valor Jurídico de las Pruebas en Materia Laboral.....	160
5.2 Planteamiento General de la Insuficiente Regulación de la Carga de la Prueba en la Ley Federal del Trabajo.....	164
5.3 Problemática e Inconsistencias.....	169
5.4 Propuesta de Solución y Reforma Legal.....	177
5.4.1 Diagrama de Flujo del Funcionamiento de la Reforma Propuesta.....	182

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El título del presente trabajo de investigación se denomina "La Distribución Probatoria del Procedimiento Ordinario en la Ley Federal del Trabajo" y persigue como objetivo esencial, demostrar la problemática existente en este procedimiento, derivada de la insuficiente regulación de la distribución de la carga probatoria entre las partes, a pesar de ser este tópico esencial para el agotamiento de los derechos procesales consignados, en beneficio de los gobernados, tanto por la Ley Federal del Trabajo, como por la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La trascendencia de que dicha problemática sea subsanada y corregida por nuestros legisladores, deriva de que la justicia laboral, día con día se va hundiendo cada vez más dentro del esquema de ser una justicia lenta, saturada y poco funcional, debido a la necesidad que surge en los litigantes de ofrecer enormes cantidades de pruebas y por consiguiente su desahogo, siendo esto consecuencia del desconocimiento de cuales cargas probatorias debe asumir cada parte y por consiguiente encontrándose los litigantes imposibilitados a restringir y enfocar su actividad probatoria a satisfacer únicamente aquellos hechos cuya prueba directamente les corresponde.

Es evidente que la vida interna de un proceso se circunscribe irremediamente alrededor de la teoría de la prueba, mediante la utilización de los diversos elementos probatorios que son necesarios para acreditar tanto la pretensión del actor como las defensas del demandado; los que son entregados a la autoridad que resolverá el conflicto, como tercero imparcial, por lo que claramente, esta actuación de las partes, es vital para el adecuado desarrollo del proceso y en consecuencia, para obtener una resolución favorable a sus intereses.

A lo largo de la evolución de la teoría de la prueba, se ha consolidado una normatividad específica que permite determinar la validez y procedencia de los distintos medios de prueba aportados por las partes; de esta forma, uno de los principios elementales que inciden en el procedimiento probatorio, es el relativo a la distribución de la carga de la prueba, debido a que en base en él, tanto la autoridad que funge como juzgadora, como las propias partes, están en condiciones de determinar cuales hechos deben ser acreditados por cada parte, y por consiguiente limitar dicha actuación a la demostración de los mismos, sin que se caiga en el error común de pretender acreditar todas las afirmaciones y hechos narrados, sin tomar en consideración si su demostración le corresponde a quien la procura.

En materia laboral, el tópico de la carga de la prueba tiene una singularidad que la distingue de todas las ramas del derecho y que es consecuencia del marco protector que implica el derecho social, dentro del cual se enmarca al derecho del trabajo, basado en lo anterior, la responsabilidad de la carga de la prueba que consigna la Ley Federal del Trabajo, se encuentra estructurada en forma específica para los conflictos entre el capital y el trabajo, en los cuales se otorga al trabajador una investidura de protección adicional que previene la diferencia de fuerzas y de capacidades económicas entre los patrones y trabajadores.

Sin embargo, dentro de la estructura vigente del proceso laboral, no se ha establecido una etapa dentro de la cual se lleve a cabo el análisis técnico y específico, por parte de las autoridades, de la controversia planteada, para determinar y establecer las obligaciones probatorias de cada una de las partes en conflicto, situación que es necesaria en la actualidad, como consecuencia de la facilidad con la cual las partes, con el objeto de abarcar la mayor cantidad de puntos en conflicto posibles, ofrecen y desahogan una enorme cantidad de medios probatorios, muchos de los cuales no corresponden ni se encuentran vinculados a

la responsabilidad probatoria que asumen, ni tampoco son útiles para acreditar los extremos de las afirmaciones de las partes, con lo que el proceso laboral tiende a volverse largo, confuso y tan enredado que en muchas ocasiones la autoridad que resuelve este conflicto se pierde en la serie de pruebas innecesarias que han sido desahogadas por las partes, pasando por alto la concreción necesaria para determinar si cada parte acreditó o no en forma fehaciente y convincente los extremos de sus afirmaciones.

Por esta problemática, es necesario complementar nuestra actual legislación procesal laboral, en el sentido de establecer los elementos necesarios para que las autoridades laborales tengan la obligación procesal de distribuir la carga probatoria, con el objeto de que las partes se limiten únicamente a acreditar aquellas afirmaciones que tengan la obligación y responsabilidad procesal de probar.

En la búsqueda de estos objetivos, el presente trabajo de investigación se encuentra estructurado en cinco capítulos, el primero de los cuales, se denomina "Sinopsis histórica del derecho laboral mexicano" y se encuentran enfocados a analizar los elementos esenciales de la evolución histórica del derecho laboral en nuestro país, con el objeto de entender la filosofía protectora del derecho social, así como la influencia que tuvo el movimiento social de 1917 en la consolidación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y consecuentemente en la regulación específica de las relaciones y conflictos laborales en nuestro país.

El capítulo segundo, denominado "Aspectos generales de los procedimientos previstos en la Ley Federal del Trabajo", se enfoca primeramente a conocer el desarrollo de la actividad procesal que consigna la Ley Federal del Trabajo, para

lo cual en forma sintética se establece la competencia de los procedimientos ordinario, especial y de los conflictos colectivos de naturaleza económica, para enseguida determinar la importancia que los principios procesales tienen en el desarrollo de estos procedimientos, finalizado con el análisis de la vida interna del proceso ordinario laboral, y la forma en que las partes intervienen en el mismo, para la obtención de un laudo favorable a sus intereses.

El capítulo tercero denominado "La Prueba como elemento adjetivo en el procedimiento laboral", analiza la trascendencia que el sistema probatorio tiene en todo el derecho adjetivo y particularmente en el derecho procesal del trabajo, en el cual se regulan concretamente seis medios de prueba específicos que pueden ser utilizados por las partes en las dos fases complementarias de la etapa probatoria, el ofrecimiento y desahogo de las pruebas, las cuales corren a cargo de los litigantes como motivadores del desarrollo del proceso en sí mismo.

El capítulo cuarto denominado "La carga de la prueba en el Derecho Mexicano del Trabajo", se enfoca a valorar la importancia del ejercicio de la distribución de las cargas probatorias entre las dos partes contendientes, así como a exponer la regulación jurídica laboral de dicha materia, junto con las dos especies de cargas probatorias que contempla la Ley Federal del Trabajo, finalizando con el análisis de un tema particular del derecho del trabajo que claramente lo individualiza mediante la reversión de la carga probatoria.

Finalmente el capítulo quinto denominado "Oportunidad procesal para la determinación de la carga de la prueba", se enfoca a establecer el valor jurídico que en materia laboral tienen los distintos medios de prueba, para concretar nuestro estudio estableciendo la problemática de la insuficiente regulación vigente en esta materia, señalando las inconsistencias del mismo y proponiendo una

reforma legal que establezca un medio de solución de este problema, mismo que se comprueba mediante un diagrama de flujo que en forma esquemática satisface los requerimientos de complementar el procedimiento ordinario laboral con las propuestas de reforma que son objetivos del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

SINOPSIS HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

- 1.1 El Derecho del Trabajo antes de la Revolución de 1917
- 1.2 El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 1.3 La Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional
- 1.4 Relaciones Jurídicas
 - 1.4.1 Relaciones Individuales
 - 1.4.2 Relaciones Colectivas

1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO ANTES DE LA REVOLUCIÓN DE 1917

El nacimiento del derecho del trabajo en nuestro país, se presenta a partir de la conquista de la Nueva España, con el establecimiento de las Leyes de las Indias, cuyo contenido pretende proteger a los nativos (llamados indios) en cuanto a su calidad de seres humanos, por lo que, como parte de esta protección genérica otorgada, se contempla también un apartado específico destinado a la materia laboral.

Sin embargo su aplicación práctica fue por demás inconsistente, como consecuencia de la violenta imposición de una cultura e idiosincrasia ajena a los habitantes prehispánicos de nuestro país, por lo que, este antecedente se remonta a ser simplemente un catálogo de buenos deseos de la Reina Isabel "La Católica" cuya aplicación no se consolida como un sistema jurídico protector de los derechos humanos.

Es hasta el inicio de la guerra de Independencia, que tanto Hidalgo, López Rayón y Morelos, promueven diversas disposiciones que se traducen en el inicio real de la lucha por los derechos de los indios, incluyendo en estos los derivados de la materia laboral; el 6 de diciembre de 1810 Hidalgo promulga la abolición de la esclavitud, misma que es confirmada por los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, dentro de los cuales, el artículo 30 suprime los exámenes de artesanos.

Es hasta el año 1813 cuando con los "**Sentimientos de la Nación**" de Morelos, presentados al **Congreso de Anáhuac**, en la ciudad de Chilpancingo, se concluye concretamente en el punto doce con lo siguiente: "**Que como la buena ley es**

superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.¹

Si bien estas disposiciones tuvieron cierta vigencia efectiva, la etapa de caos y de continua inestabilidad política que se suscitó en nuestro país en la primera mitad del siglo XIX, ocasionó que la materia laboral fuera considerada en forma vaga y débil, e inclusive omitiéndose la misma en las disposiciones fundamentales de nuestro país, tales como en la primera Constitución Federal de 1824, en la centralista Constitución de 1836 y en la propia Constitución de 1857, a pesar de los grandes esfuerzos de los constituyentes de esa época por regular la materia laboral en el ámbito constitucional, sin que este loable intento de renombrados legisladores como Ignacio Ramírez “El Nigromante” e Ignacio Vallarta, fructificara en favor del derecho laboral.

La etapa final del siglo XIX, durante la dictadura del General Porfirio Díaz, se privilegio sensiblemente el desarrollo industrial y económico del país, descuidando en forma notable el equilibrio social y laboral necesario, que ocasionó un deterioro de los derechos sociales y económicos de la población en general, por lo que la materia laboral tuvo un verdadero estancamiento en perjuicio de los trabajadores, generando uno de los principales detonadores de la gesta revolucionaria de 1917.

Los principales ejemplos de esta inconformidad social, consecuencia de las políticas laborales del régimen Porfirista, se tradujeron en la huelga de los mineros

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimatercera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1993. p. 40.

de Cananea del año de 1906, mediante la cual reclamaban una mejora salarial, junto con la supresión de los privilegios que las empresas otorgaban a trabajadores norteamericanos y la Huelga de Río Blanco de 1907, tuvo un matiz de protesta social y no de una inconformidad laboral; que trajo como consecuencia el que: *"...Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de igualdad de salario y el derecho de preferencia de los mexicanos; Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya".*²

En estos dos movimientos sociales, el Gobierno de la República, brindó su apoyo a la parte patronal, dejando una enorme herida en la sociedad, por la falta de sensibilidad política del régimen de Díaz, lo que contribuye a su caída.

Esta inconformidad social es recogida en el mismo año de 1906, por el Partido Liberal Mexicano, encabezado por los hermanos Flores Magón, y plasmada en el Programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana, y el fundamento del artículo 123 Constitucional, al establecer en el capítulo denominado *"Capital y Trabajo"* **los más elementales derechos laborales que deben otorgarse a los trabajadores, siendo estos los siguientes:**

"21. Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$ 1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para

² DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición Actualizada. Editorial Porrúa, S. A., México, 1985. p. 313

aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burles la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27. Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes del trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campos y casa, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No

permitir en ningún caso trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros

*33. Hacer obligatorio el descanso dominical”.*³

No es sino hasta con la firma de los Tratados de Teoloyucan, que culmina la rebelión de Victoriano Huerta, cuando se da una nueva valorización de los derechos de la clase trabajadora a lo largo del territorio nacional, tal y como lo relata el maestro Néstor de Buen, de la siguiente forma:

“...el día 23 de agosto del mismo año (1914), Alberto Fuentes D., gobernador y comandante militar del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas...A su vez, el general Eulalio Gutiérrez, Gobernador y Comandante militar de San Luis Potosí, mediante Decreto fechado el 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para el Estado [\$ 0.75 diarios], la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas [\$1.25 diarios], el pago del salario en efectivo; prohíbe las tiendas de raya; declara inembargables los salarios; crea el Departamento del Trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley... Unos días después, el gobernador militar de Tabasco Luis F. Domínguez, a instancias, del general J. D. Ramírez Garrido, promulga un decreto [19 de septiembre], de orientación agraria mas que laboral, por medio del cual queda abolida la esclavitud de hecho que privaba en el Estado [“Todo sirviente adeudado que pisa territorio tabasqueño,

³ Ibidem. p. 313-314.

queda libre por solo este hecho”], se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo...”⁴

De esta forma se empieza a consolidar el reconocimiento de que los derechos de los trabajadores tengan una efectiva regulación jurídica, que se traduzca en la merecida protección que requieren, y que se reflejará finalmente con su nacimiento dentro de la Carta Fundamental, en un artículo dedicado específicamente a esta materia.

1.2 EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En cumplimiento a lo ofrecido por Venustiano Carranza, dentro de las reformas al Plan de Guadalupe, y asumido el control del país por el Ejército Constitucionalista, se emitió la convocatoria para la integración de un Congreso Constituyente, cuyo único motivo inicial, sería la reforma y adecuación de la Constitución de 1857; este Congreso quedó integrado por 200 diputados, dando inicio formal el primero de diciembre de 1916, en cuya inauguración a cargo del propio Venustiano Carranza, expuso en forma enfática, el tema del derecho social, la necesidad de adecuar la Constitución para incluir aquellos temas sensibles para la población, entre los que destacaba irremediabilmente la cuestión laboral; el contenido específico de este discurso lo cita Néstor de Buen, en los siguientes términos:

“Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría

⁴ Ibidem. p. 320-321.

implantar después todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu y para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez: con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación...(Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, Tomo I, México, 1960. p 392)...".⁵

Pese a lo anterior, la única mención respecto a la materia laboral que consignaba el proyecto de reformas constitucionales presentado por Carranza, fue la adición al artículo quinto, cuyo contenido, establecía que el contrato de trabajo solo será obligatorio por un periodo máximo de un año y limitando su ejercicio a no incluir en él ningún tipo de renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles del trabajador; lo anterior generó, entre los diputados representantes de la clase trabajadora, cierto descontento, por lo que en la sesión número 23, del día 26 de diciembre de 1916, se determinó incluir un párrafo adicional a este artículo quinto, mismo que conmisera que: *"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial*

⁵ Ibidem. p. 334.

Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario".⁶

El debate de este artículo quinto se efectuó en las sesiones de los días 26, 27, y 28 de diciembre, en virtud de que en el seno del Congreso Constituyente se conformaron dos poios contrapuestos, uno de ellos, considerado por los historiadores del derecho como los constitucionalistas conservadores, que opinaban que en el texto de la constitución, no se debía incluir ningún capítulo de derechos especiales, ya que los mismos eran materia de leyes secundarias.

Por otro lado, los defensores de la inclusión de los derechos laborales en el texto constitucional, abogaban por la necesidad de hacer efectivo el reclamo social de proteger constitucionalmente los derechos de los trabajadores; estas discusiones fueron sin duda alguna apasionantes, si bien ambas posturas mantenían un hito de razón, prevaleció, con base en los fines del derecho la segunda de ellas, por considerar más adecuado proteger desde el origen de la carta fundamental del Estado, aquellos derechos por lo que se había luchado a lo largo de la gesta revolucionaria.

Uno de los principales promotores de la inclusión del derecho laboral en el ámbito constitucional fue el diputado Heriberto Jara, mismo que reviró la posición de los constitucionalistas conservadores, al exponer en tribuna, lo siguiente:

⁶ Ibidem. p. 335.

"Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día?. Eso según ellos es imposible, eso según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente señores, esa tendencia, esa teoría ¿Qué es lo que hecho? Que nuestra constitución, tan libérrima, tan buena resultó, como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo por que faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo".⁷

Si bien la tendencia a favor de incluir un catálogo de derechos laborales, en el artículo quinto del proyecto de constitución, iba ganando adeptos, surgió la posición innovadora y progresiva de crear un nuevo artículo especialmente enfocado a este tipo de derechos, tal y como lo propuso el diputado Froylán C. Manjarrez, al manifestar que: *"...introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo: démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5o, es imposible, esto lo tenemos que hacer mas explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios".⁸*

⁷ CANTÓN MOLLER, Miguel Derecho del Trabajo Burocrático, Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1991. p. 32

⁸ *Ibidem*. p. 36.

Esta idea, apoyada por el diputado Alfonso Cravioto, al grado de proponer un capítulo completo dentro del texto constitucional para regular debidamente los derechos laborales, fue igualmente apoyada por José Natividad Macías, cuya importancia radicaba en que se sabía que era el representante directo de Venustiano Carranza, ante el Congreso Constituyente, por lo que al surgir de él la propuesta de que se retiraran las reformas del artículo quinto para que la comisión redactora se enfocara a estructurar un nuevo artículo especialmente enfocado a la materia laboral, se sabía que el camino, aunque largo aún, iba a culminar en la petición de la clase trabajadora de ingresar al marco constitucional, la esencia de los derechos sociales de los trabajadores.

Una vez terminado el proyecto de reformas tanto del artículo quinto como el texto del artículo 123, y de haberse modificado su contenido en comisiones, en cuanto a la ideología del trabajo, extendiendo su protección a todas las áreas y actividades laborales y no solamente al trabajo económico; se sometieron a discusión en la quincuagésima séptima sesión, efectuada el 23 de enero de 1917, siendo el mismo votado en esa noche por la Asamblea Legislativa de Querétaro, y resultando favorecido con el voto de 163 diputados, dando así nacimiento al artículo 123 Constitucional.

Si bien el señalado artículo 123 Constitucional ha sufrido diversas modificaciones a lo largo de sus 83 años de vida, mantiene la constante de haber sido el primer artículo de un texto constitucional, en recoger los reclamos de la clase trabajadora y plasmarlos como derechos mínimos indispensables que deben regir en toda relación de trabajo.

De las reformas que ha sufrido el artículo 123 Constitucional, dos son las más trascendentes, debido a que con ellas se modifica esencialmente la competencia de las autoridades en esta materia, la implementación de estas ha resultado positiva; una de ellas fue practicada en 1929, y conocida como la federalización de la materia laboral, ya que afecta tanto a la fracción X del artículo 73, como el preámbulo y el contenido de la fracción XXIX del artículo 123.

La reforma del artículo 73 Constitucional estableció la competencia exclusiva para las autoridades federales en materia de legislación laboral, es decir, se suprimen las facultades que anteriormente tenían los Estados de la Unión, en materia de legislación laboral, restringiendo esta materia en forma exclusiva al Congreso de la Unión, creando así un doble ámbito de competencia, por un lado en materia legislativa única y exclusivamente para las autoridades federales, y en materia ejecutiva, participando tanto las autoridades federales como las autoridades de los Estados, en el respectivo marco de sus competencias, misma que se determina en forma restringida y excepcional para las federales y en forma general para las de cada uno de los Estados de la Unión. La reforma al artículo 123 consistió básicamente en la expedición de la Ley del Seguro Social, como una garantía a la previsión social, contemplando el seguro de vida, las enfermedades y accidentes.

A continuación se hace referencia a los textos de la fracción X del artículo 73, así como la reforma al artículo 123 citados por el maestro Trueba Urbina, en los siguientes términos:

“Art. 73. El Congreso tiene facultad:...X. Para legislar en toda la República sobre... y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La

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

Art. 123. El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo...XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesión voluntaria, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos”.⁹

Es importante destacar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción XXXI Apartado “A” del artículo 123, consagra la competencia en materia laboral especificando las ramas que son del fuero federal, por lo que aquellas que no están contempladas en la citada fracción se entiende que corresponden al fuero local; el cual textualmente establece:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1981. p.167.

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:...

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicio:

- 1. Textil;*
- 2. Eléctrica;*
- 3. Cinematográfica;*
- 4. Hulera;*
- 5. Azucarera;*
- 6. Minera;*
- 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;*
- 8. De hidrocarburos;*
- 9. Petroquímica;*
- 10. Cementera;*
- 11. Calera;*

12. *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*
 13. *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*
 14. *De celulosa y papel;*
 15. *De aceites y grasas vegetales;*
 16. *Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;*
 17. *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*
 18. *Ferrocarrilera;*
 19. *Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*
 20. *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;*
 21. *Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y*
 22. *Servicios de banca y crédito.*
- b) Empresas:*
1. *Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;*
 2. *Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y*
 3. *Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.*

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los

asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente...”.

Por otro lado, el 6 de diciembre de 1960, se modifica nuevamente el artículo 123 Constitucional, con el objeto de dar nacimiento al apartado B, cuyo contenido regula las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado, es decir, se crean dos ámbitos de competencia material; uno, contenido en el apartado A para aquellos trabajadores en general que no presten sus servicios para el Estado y otro en forma específica para aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones al servicio del Estado, conocidos como trabajadores burocráticos.

1.3 LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Uno de los primeros instrumentos legislativos en proteger la materia laboral, fue la Ley del Trabajo de Veracruz, de 14 de enero de 1918, siendo esta ley un marco de referencia para el resto de los Estados de la Unión, trascendiendo su influencia, inclusive a la redacción de la Primera Ley Federal del Trabajo. Los aspectos centrales contenidos en esta legislación fueron: el reconocimiento al derecho de asociación sindical libre y el ejercicio del derecho de huelga, así como también las

disposiciones relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, cuya regulación original establecía que se pagaría un mes de sueldo anualmente, sin embargo, fue el 5 de julio de 1921 cuando se determinó que tal participación fuera por comisiones, definiéndose a la utilidad como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.¹⁰

Complementariamente, el 2 de octubre de 1918 el Estado de Yucatán promulgó una legislación laboral, que en esencia sigue las bases de la legislación veracruzana, pero que también es prototipo influyente en la futura legislación federal de 1930; en lo que respecta al Distrito Federal, no hubo una legislación específica en materia laboral, en atención a que los legisladores de aquella época mantenían el criterio de que cada tema debería ser regulado en forma independiente, promulgando en consecuencia diversas leyes como fue la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo del año de 1925.

La aplicabilidad territorial de las leyes laborales promulgadas por diversos estados de la Unión, junto con el crecimiento de los sindicatos y asociaciones de trabajadores, las cuales rebasaban el ámbito territorial de cada Estado, fue el principal argumento de la clase trabajadora, para proponer la unificación de criterios que desembocaría en la federalización de la materia laboral, debido a que se consideraba que la existencia de diversas leyes, algunas de ellas tan diferentes entre sí, negaban la igualdad constitucional de los derechos laborales, debido a que cada entidad federativa consignaba sus propias disposiciones reglamentarias en esta materia.

¹⁰ Cf. DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. Pp. 352-353.

Para subsanar esta falta de equilibrio e igualdad jurídica de la clase trabajadora, en el año de 1929, como quedó asentado en páginas anteriores, se promovió la reforma a los artículos 73 y 123 de la Constitución, con el objeto de establecer la competencia legislativa federal en materia laboral, misma que entró en vigor el 22 de agosto de 1929 y cuyo contenido además, consignó el principio de la doble competencia en cuanto a la ejecución del derecho laboral, en el cual en forma genérica correspondía a los estados el ejercicio de dicha legislación, pero reservando a las autoridades federales ciertas materias específicas reguladas en forma excepcional.

Junto con el proyecto de reforma constitucional, en el mismo año de 1929, el entonces Presidente de la República Emilio Portes Gil, envió al Poder Legislativo un proyecto de ley denominado Código Federal del Trabajo; el cual no fue aprobado, entre otros factores, por contener dicho proyecto una serie de principios rectores de la materia laboral que fueron repudiados por la clase trabajadora, tales como el sindicato único y el arbitraje obligatorio de las huelgas.

Dada la necesidad de dar nacimiento a una nueva legislación laboral que fuera acorde con los nuevos principios constitucionales, en el año de 1931 se presentó un nuevo proyecto de ley, denominado **Ley Federal del Trabajo**, para distinguirlo plenamente de su fallido antecesor el *Código Federal del Trabajo*, y que fue auspiciado desde la oficina de Aaron Saenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo.

Parte de la estructura jurídica de este nuevo proyecto de ley tuvo su origen en los trabajos que arrojó la Convención Obrero Patronal organizada en ese año por la citada secretaría de estado, siendo que, al llegar como proyecto de ley llevaba ya

gran parte del camino recorrido por haber sido previamente aprobada por los integrantes de dicha convención.

Por lo que, sin mucho problema, el proyecto fue aprobado en el seno del Congreso de la Unión, dando nacimiento a la primera **Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931**, decretando en sus transitorios la abrogación de todas las leyes y decretos que en materia de trabajo existieran con anterioridad a esta.

La vigencia de la ley de 1931 fue de 39 años, debido a que **en 1970 se promulga la actual Ley Federal del Trabajo**, misma que empezó a ser preparada desde 10 años atrás, es decir desde 1960, cuando el entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos, formó una comisión para elaborar dicho proyecto; la importancia de esta nueva ley fue que en su preparación se convocó a gran parte de los sectores involucrados, tan es así que, la citada comisión estuvo integrada, entre otras personalidades por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, la Licenciada Cristina Salmorán de Tamayo, el Licenciado Ramiro Lozano, presidentes de las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, respectivamente y Don Mario de la Cueva, integrándose a la misma, en el año de 1967 el Licenciado Alfonso López Aparicio, ya bajo la Presidencia del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, siendo en diciembre de 1968, cuando el proyecto final fue remitido al Congreso de la Unión para su discusión y posterior aprobación.

El Congreso de la Unión convocó a su vez, a una mesa de discusión entre los patrones y trabajadores para conocer sus puntos de vista respecto de este nuevo proyecto, mismo que fue aprobado y promulgado en 1970, iniciando su vigencia, en forma por demás simbólica, a partir del primero de mayo de ese año.

Dentro de la vigencia de esta ley, la misma ha sufrido diversas modificaciones, siendo una de las más trascendentes la realizada en el año de 1980, que incluyó la denominada **reforma procesal**, la cual entra en vigor el primero de mayo de 1980, y cuyo contenido es esencial para el desarrollo de este estudio.

Por lo que, la legislación sustantiva en vigor data desde 1970, y la regulación adjetiva es 10 años más reciente, ambas incorporadas al mismo ordenamiento jurídico laboral.

En la actualidad es motivo de diversas discusiones sobre la viabilidad de su actualización, pero debido a la oposición aún existente, tendrá que pasar algún tiempo de estudio y negociación para estar en condiciones de vivir una nueva etapa de reforma legal en materia laboral.

1.4 RELACIONES JURÍDICAS

La estructura interna de la Ley Federal del Trabajo establece diversos aspectos esenciales que regulan la materia laboral, uno de los temas centrales ahí desarrollados en forma implícita es el de las relaciones de trabajo; la doctrina no ha tomado una posición uniforme respecto del origen de una relación de trabajo, así los contractualistas reducen el origen de las relaciones de trabajo a un simple acuerdo de voluntades, mientras que otros juristas como Mario de la Cueva, consideran que el hecho generador de la relación de trabajo va más allá que un acuerdo de voluntades.

Desde la perspectiva de la legislación laboral, **la relación de trabajo** en términos generales, es definida por el artículo 20 como: *“cualquier acto que de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”*. por lo que, en forma inicial cualquier acto jurídico que cumpla con los requisitos citados es generador de una relación de trabajo.

Ahora bien, el párrafo segundo del mismo artículo 20 en comento establece que **contrato individual de trabajo**, sin importar su forma o denominación *“será aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”*, por lo que claramente se equipara el acto originario de la relación de trabajo con el contrato individual de trabajo y aun más, el último párrafo de este mismo artículo consigna que tanto la prestación del trabajo estipulado en el primer párrafo, como la celebración del contrato considerado en el segundo párrafo producen los mismos efectos, por lo que, en términos generales nos encontramos ante una hipótesis dual, ya que toda relación de trabajo inicia mediante un acuerdo de voluntades, sin importar la forma o denominación que se le pretenda otorgar.

Afirma el maestro Baltasar Cavazos Flores, en su libro *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, (1997): *“...que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades”*.

Al respecto, se concluye que si bien es cierto que el contrato de trabajo se perfecciona mediante el consentimiento de las partes, no se pueden celebrar convenios que sean contrarios a los derechos de los trabajadores, tal situación es contemplada por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las

indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación será nula.

Tanto la legislación de la materia como la doctrina, han distinguido dos tipos de relaciones de trabajo, cuyo contenido conceptual y normativo difieren en cuanto a hipótesis y consecuencias jurídicas de cada una de ellas, dando nacimiento así a las relaciones individuales de trabajo y a las relaciones colectivas de trabajo, las que de una manera breve se analizarán a continuación.

1.4.1 RELACIONES INDIVIDUALES

El artículo 20 citado en el apartado anterior, se encuentra incluido dentro del título segundo de la Ley Federal del Trabajo, denominado Relaciones Individuales de Trabajo, por lo que si bien resulta útil para determinar cual es el origen de las relaciones de trabajo, en materia de relaciones individuales en especial, implica un tópico diferente, del que se destacan los elementos objetivos y subjetivos de las relaciones individuales de trabajo.

Los elementos objetivos de la relación individual de trabajo son la prestación de un trabajo personal subordinado a cargo del trabajador, y el pago de un salario a cargo del patrón; mientras que en consecuencia, los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son el patrón y el trabajador.

La nota característica de las relaciones individuales de trabajo, deriva de que este vínculo jurídico se crea únicamente entre el patrón y un trabajador, de ahí la consideración como relación individual, ya que el trabajador siempre es una

persona física que presta un trabajo personal subordinado, sin que esta calidad sea así de rígida desde la perspectiva del patrón, ya que puede haber uno o más patrones físicos, o inclusive tratarse de una persona colectiva que, como personas jurídicas o morales asumen el carácter de patrón de un trabajador.

En base a lo anterior, uno de los aspectos centrales de las relaciones individuales de trabajo, se encuentra contenido en el artículo 21 de la ley de la materia, mismo que establece: "**la presunción a favor del trabajador de la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador**", lo cual implica que no es necesaria la existencia física o material del contrato de trabajo escrito, sino que la ley establece los lineamientos esenciales de protección a los derechos de los trabajadores, por lo que, en caso de conflicto, salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicios será una relación laboral, lo que implica que el presunto trabajador tiene a su favor todos los derechos inherentes a las relaciones de trabajo que para tal efecto consigna la Ley Federal del Trabajo, a pesar de que no exista un acuerdo de voluntades escrito o documentado en que consten las condiciones de trabajo referido.

La Ley Federal del Trabajo establece una similitud en cuanto a efectos de la relación de trabajo y el contrato de trabajo, por lo que, es necesario que ambas figuras contemplen los mismos elementos de existencia y validez necesarios para producir el nacimiento y el funcionamiento adecuado de una vinculación esencial en materia laboral entre el trabajador y el patrón.

Los elementos esenciales de toda relación de trabajo son el consentimiento de los involucrados y el objeto; en cuanto al primero de los elementos, el consentimiento, por cuanto hace al trabajador tiene plena libertad de decidir a que actividad dedicarse, o para quien emplearse, ello conforme al artículo quinto de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual consagra: ***“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”***; es decir, basándose en el principio de la libertad de trabajo que fue recogida desde la Constitución de 1917, los trabajadores lo serán solamente en forma voluntaria, por lo que, a ninguna persona se le puede obligar a prestar un servicio o desempeñar un trabajo contra su voluntad, salvo excepciones especiales de la ley como sería la imposición de una pena o sanción penal o el trabajo a favor del Estado en diversos eventos como la jornada electoral, el censo, etcétera.

El consentimiento de las partes que da nacimiento a una relación de trabajo se puede otorgar en forma expresa o tácita, es decir mediante la celebración de un acuerdo previo, como la celebración de un contrato de trabajo o bien, con la simple prestación del servicio y el pago del salario, por lo que retomando la teoría general de las obligaciones, las relaciones individuales de trabajo tienen un origen consensual.

En cuanto al objeto de la relación, este se refiere tanto a la obligación del trabajador de prestar el servicio, como la obligación del patrón de pagar el salario, ambos parte del objeto directo y en forma específica como objeto indirecto el servicio que se presta y el importe del salario.

Un requisito esencial y genérico del objeto de la relación de trabajo es que el mismo sea posible física y jurídicamente, es decir, que su ejecución se encuentre acorde con las normas jurídicas y las leyes de la naturaleza, de ahí que cualquier elemento del objeto de la relación de trabajo que incumpla con estas dos condicionantes convierte en imposible, lo cual no implica que se de una hipótesis

de ineficacia o causal de inexistencia, sino que ocasiona, según el aspecto de que se trate, una consecuencia especial y diferente para cada caso específico.

Ejemplo de lo anterior es, cuando parte de los servicios que va a prestar el trabajador implique que tenga que violar una ley de la naturaleza, como sería la imposibilidad de volar, o bien que tuviera que trabajar jornadas de 16 horas diarias, violando una norma del derecho, por lo que, en ambos casos la imposibilidad tanto física como jurídica derivaría en una obligación no puesta en beneficio del trabajador; en cuanto al salario existe la misma disposición si se determina pagar el cien por ciento del salario en vales de despensa o bien en la distribución del pago del salario entre diversas personas que no se constituyen en patronos, lo que provocaría la ineficacia de esta obligación pero no de la relación de trabajo originaria.

En otro orden de ideas, en forma sucinta se señalan los elementos de validez de las relaciones de trabajo ya que estos implican una serie de presupuestos centrales para considerar a la relación de trabajo apegada a la ley, siendo los más trascendentes la capacidad, la licitud en el objeto y la forma.

En cuanto a la capacidad, el propio artículo 123 de la Constitución General de la República, consigna que no se podrá utilizar el trabajo de los menores de catorce años, esta disposición es igualmente recogida por el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, al prohibir expresamente la utilización del trabajo de los menores de esta edad y ampliando esta protección al referirse a los mayores de catorce y menores de dieciséis cuando no hayan terminado su educación obligatoria, y requiriendo estos últimos, la autorización de sus padres o tutores para desempeñar un trabajo. tal y como lo contempla el artículo 23 de la misma ley en comento, estableciendo:

“Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan”.

En cuanto a la licitud en el objeto, ya fue analizada anteriormente cuando se hizo referencia a los elementos del consentimiento, como presupuesto esencial, bastando por el momento determinar que en forma expresa el artículo quinto de la ley de la materia refiere a diversas hipótesis concretas cuya ilicitud es patente por lo que son sancionadas con la ineficacia jurídica plena, es decir, imposibilidad para producir cualquier tipo de efecto jurídico que se hubiera pretendido, con el ejercicio de estas conductas en particular, por lo que no vulneran o afectan la eficacia de la relación de trabajo en general, sino que determina la ineficacia o nulidad plena de las mismas.

El artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo contempla las disposiciones que no producirán efecto legal alguno ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos, cuando se establezca una cláusula o estipulación que contenga alguno de los siguientes supuestos:

- I.- Trabajos para niños menores de catorce años;*
- II.- Una jornada mayor que la permitida por esta ley;*
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;*
- V.- Un salario inferior al mínimo;*
- VI.- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;*
- VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;*
- IX.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;*
- X.- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;*
- XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia. en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;*
- XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas para menores de dieciséis años; y*
- XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquier de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.*

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

Finalmente en cuanto a la forma legal que debe revestir el acto jurídico general que dé origen a las relaciones de trabajo, el artículo 24 de la ley de la materia señala que: ***“las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito tratándose de relaciones jurídicas individuales”***, debiendo el escrito contener diversos apartados necesarios, contemplados en el artículo 25 de la ley en comento y que en términos generales se refiere a los aspectos centrales de la ejecución y desarrollo de la relación de trabajo.

A pesar de lo anterior, la forma no reviste un aspecto esencial de las relaciones individuales de trabajo ya que el artículo 26 de la citada ley, considera que la falta del escrito en cuestión, será imputable al patrón, pero no implica la privación de los derechos del trabajador, por lo que, en forma tácita se deja a la voluntad de las partes la celebración escrita del contrato o el establecimiento de las condiciones de trabajo o acto generador de las relaciones de trabajo, con un claro perjuicio para el patrón, ya que al corresponderle a éste la carga de la prueba, como se analizará en este trabajo, para el caso de no existir un documento comprobatorio en que consten las condiciones de trabajo y en caso de conflicto, el trabajador puede demandar el cumplimiento de prestaciones exageradas, sin que el patrón tenga muchas alternativas viables de defensa.

Complementariamente, de no existir determinación del servicio que deba ser prestado, es decir, en caso de ausencia de forma escrita en cuanto a la prestación del servicio, el artículo 27 de la ley, considera que el trabajador quedará obligado a efectuar todos los trabajos que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condiciones, cuando estos sean del mismo genero de los que forma el objeto de la empresa o establecimiento en que preste sus servicios.

1.4.2 RELACIONES COLECTIVAS

El título séptimo de la Ley Federal del Trabajo denominado Relaciones Colectivas de Trabajo, se enfoca a estudiar los presupuestos de otra especie de relaciones de trabajo, las cuales derivan de la coalición, como el primer acto de una relación jurídica colectiva de trabajo.

La coalición es definida por el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo como: “*el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes*”, mientras que el artículo 356 de la misma ley, determina que el sindicato es: “*la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses*”.

Como consecuencia de lo anterior, ***las relaciones de trabajo colectivas son las que se generan entre un patrón o un sindicato de patronos y uno o más sindicatos de trabajadores***, por lo que implica la existencia de mínimo de tres elementos subjetivos esenciales, a saber, el patrón interesado en la prestación del servicio, el trabajador que prestará el servicio y el sindicato, ya sea patronal o de trabajadores enfocados en la defensa de los intereses de su gremio.

Ahora bien, la relación de trabajo colectiva tiene un solo origen o fuente de nacimiento, el contrato colectivo de trabajo, mismo que es definido por el artículo 386 de la ley de la materia como: “*el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos*”.

Un elemento esencial de la definición contenida en el artículo 386 en comento, es que siempre se celebrará un contrato colectivo con un sindicato de trabajadores, pudiendo hacerlo un sindicato de patronos o un patrón en lo individual, de ahí que los trabajadores deberán necesariamente constituirse en un sindicato para poder estar en condiciones de participar en una contratación colectiva.

Como hecho generador, el contrato colectivo de trabajo contiene los mismos elementos esenciales y de validez que el contrato individual de trabajo, sin embargo se distinguen en cuanto a su contenido y efectos jurídicos; los elementos esenciales del contrato colectivo de trabajo son el consentimiento y el objeto.

El consentimiento implica el acuerdo de voluntades entre las personas involucradas en la celebración del contrato, es decir, entre el sindicato de trabajadores y el patrón o el sindicato de patronos, por lo que, la voluntad individual del trabajador no es necesaria para la celebración de este contrato, sino que se requiere de la voluntad colegiada del grupo de trabajadores que forman un sindicato.

En cuanto a los patronos, la ley también restringe las posibilidades de celebración de un contrato colectivo de trabajo, al referirse en el citado artículo 386, como objeto del trabajo, el que sea desempeñado en forma única dentro de una empresa o establecimiento, por lo que ningún patrón que no desempeñe actividades de empresa o establecimiento podrá celebrar un contrato colectivo de trabajo para este efecto.

En las relaciones individuales de trabajo se estableció que el consentimiento es el elemento esencial, el cual puede ser en forma expresa o tácita, en materia de contratación colectiva, siempre es necesario que el consentimiento de las partes se manifieste en forma expresa, es decir, por escrito y por triplicado, tal y como considera el artículo 390 en los siguientes términos:

“Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.”

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido en una fecha distinta.

Debemos destacar finalmente, como lo señala la última parte del artículo citado, que la validez del contrato colectivo de trabajo nace a partir de que se celebra dicho acuerdo, pero condicionando su eficacia a que sea depositado ante la autoridad que corresponda, por lo que tal disposición no es un elemento esencial del contrato sino como una condición suspensiva de la eficacia del mismo.

En lo que se refiere al objeto del contrato colectivo de trabajo, éste tiene como esencia u objetivo el establecimiento del sistema normativo que, es modelo a

seguir en las relaciones individuales que se constituyen en la empresa ¹¹ es decir, es el conjunto de derechos esenciales que los trabajadores tienen en relación con su fuente de trabajo y que les serán aplicados en sus respectivos contratos individuales para desempeñar el trabajo personal subordinado que les corresponda.

Mario de la Cueva, ha sostenido que el objeto del contrato colectivo de trabajo incluye diversas partes considerando las siguientes:

- a) El elemento normativo, que son aquellas cláusulas que contemplan las condiciones individuales o colectivas para la prestación del servicio, siendo las primeras las que se incluirán en los posteriores contratos individuales, mientras que las segundas son las obligaciones del patrón para todos los trabajadores, como son prestaciones sociales que benefician a todos los trabajadores.
- b) El elemento obligatorio, que se refiere a las cláusulas del contrato colectivo de trabajo que tienen como objetivo asegurar el cumplimiento de aquellas que forman parte del elemento normativo.
- c) La envoltura, que Mario de la Cueva califica en dos vertientes, por un lado las normas sobre la vida del contrato y por otro las normas sobre el imperio del contrato; en términos generales la envoltura establece los elementos generales de ejercicio del contrato colectivo, es decir, la temporalidad, la vigencia territorial y las calidades de las personas a las que les afecta el contenido del mismo.

¹¹ Cf. DE BUEN LOZANO, Nestor Derecho del Trabajo. Tomo II, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México. 1985. p. 781.

- d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias, que como se desprenden de su denominación implican cuestiones que no son parte central del contrato colectivo pero que se incluyen en el mismo acuerdo como parte de la determinación de los derechos y condiciones generales de trabajo, y que pueden referirse a tabulación de salarios, horarios, medidas disciplinarias, y demás.

Los presupuestos de *validez del contrato colectivo de trabajo*, se pueden clasificar de la siguiente forma:

- a) La capacidad, cuyo estudio se divide según cada uno de los actores involucrados, así encontramos que tratándose de patrones que sean personas físicas deben tener la capacidad de ejercicio y la especial para contratar que consigna el Código Civil, mientras que si se trata de sindicatos de patrones y de trabajadores, la capacidad implicará, que en caso de representantes sindicales deben tener mínimo dieciséis años, como lo considera el artículo 372 fracción I de la ley. así mismo por tratarse de organismos colegiados, deben contar con las facultades de representación necesarias para el desempeño de su cargo, de conformidad con el artículo 692 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.
- b) La licitud en el objeto, el contrato colectivo debe establecer las condiciones en que debe ejecutarse una relación de trabajo, por lo que, si el contrato colectivo señala estas condiciones, el objeto se entiende lícito, sin que la licitud o ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento afecte en la licitud del contrato colectivo de trabajo de mérito.

Tomando en cuenta lo señalado por Nestor de Buen con relación a la afectación de la licitud en el objeto hace la siguiente reflexión:

*“...Podría ocurrir que determinados aspectos del contrato v. gr. La descripción de puestos, consignaran conductas ilícitas. Estas no tendrían validez, serían nulas de pleno derecho, de acuerdo con los principios que se consignan en los artículos 3º y 4º de la ley que, implícitamente exigen la licitud de la actividad. También sería aplicable la última parte del art. 5º produciéndose la sustitución de la norma ilícita por una norma legal, en este caso, lo dispuesto en el art. 27, a cuyo tenor ‘si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.’ De esta manera el contrato colectivo, como norma general, seguirá siendo válido, no obstante la ilicitud de alguna de sus cláusulas”.*¹²

- c) La forma, como último requisito de validez, en cuanto a que la ley establece, como ya se ha analizado que el contrato colectivo se celebre por escrito y por triplicado, so pena de nulidad.

Asimismo, se requiere como condición adicional para la eficacia del contrato que este sea presentado ante la autoridad competente, por lo que los efectos del mismo quedan supeditados a dar cumplimiento a esta condición legal que por sí misma es necesaria para que la vigencia de este acuerdo colectivo de inicio.

¹² Ibidem. p. 787.

CAPÍTULO II

**ASPECTOS GENERALES DE LOS PROCEDIMIENTOS PREVISTOS EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

2.1 El Proceso Laboral en la Ley Federal del Trabajo

2.1.1 Procedimiento Ordinario

2.1.2 Procedimientos Especiales

2.1.3 Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza
Económica

2.2 Principios Procesales

2.3 Desarrollo del Procedimiento Ordinario

2.3.1 Iniciación del Procedimiento

2.3.2 Etapa de Conciliación

2.3.3 Etapa de Demanda y Excepciones

2.3.4 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

2.4 Laudo

2.1 EL PROCESO LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El título catorce de la Ley Federal del Trabajo, denominado Derecho Procesal del Trabajo, establece el esquema procesal para desahogar los conflictos en esta materia, el cual fue adicionado a nuestra legislación en el año de 1980, como una de las reformas más importantes que se han promovido en esta materia.

El proceso en materia laboral Juan B. Clímént Beltrán, en su libro Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, hace referencia a la consideración que realiza Pedro Cervantes Campos, estableciendo que: *“el derecho laboral se basa no en un acto jurídico como es el contrato, sino es un hecho jurídico consistente en la relación de trabajo; por ello concierne a la prestación de servicios, de donde se derivan derechos y obligaciones establecidos en la Ley por encima de la voluntad de las partes. Por lo que, afirma que el proceso laboral no se refiere a la aplicación o interpretación de actos jurídicos, como son los contratos, sino al esclarecimiento de los hechos, ya que los mismos generan los derechos impuestos por la Ley. Por lo tanto, se trata de aplicar la Ley, y el Estado como órgano de la comunidad está interesado en el cumplimiento de la Ley. De ahí que el proceso laboral no se rige por el principio dispositivo del impulso de las partes, sino por el impulso procesal de oficio, y no atiende a la igualdad formal entre las partes, sino a la igualdad real para equilibrar la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente al patrón, esto es, para obtener el equilibrio de los factores de la producción, donde reside la justicia social según el Constituyente”*.¹³

¹³ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Esfinge, S. A. de C. V., México, 1999. Pp. 74-75.

Este título establece diversos procedimientos enfocados a la solución de conflictos de diversa índole en materia laboral, estableciendo los principios y las reglas del procedimiento que deberá seguirse ante las Juntas.

Los procedimientos ante las Juntas de Conciliación ya sean en materia Federal o Local se pueden considerar como preliminar o preparatorio, debido a que su desarrollo, por disposición de los artículos 865 y 600 fracciones I y II, le otorga las siguientes dos atribuciones:

- a) Procurar un arreglo conciliatorio en los conflictos de trabajo; y
- b) Recibir las pruebas de las partes que tengan relación con las acciones y excepciones que se pretendan promover ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por disposición del artículo 866, una vez terminado el procedimiento de conciliación, y en el caso de que las partes no hubieren llegado a un arreglo, tendrán estas últimas la obligación de señalar domicilio para recibir notificaciones dentro de la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Por otro lado, el artículo 867 establece que en el supuesto de que los conflictos que se promuevan ante las Juntas de Conciliación tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se aplicarán las disposiciones contenidas en el capítulo XVIII, mismo que regula los procedimientos especiales y que son materia de otro apartado de este mismo capítulo.

En virtud de lo anterior, el procedimiento de conciliación es una etapa en donde la Junta interviene como conciliador o mediador pretendiendo que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio para dar solución a un conflicto, de ahí que si las partes no logran llegar a este acuerdo, termina la intervención de la Junta de Conciliación, y remite el expediente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente que corresponda de conformidad con lo establecido en el artículo 866 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual dependiendo de las pretensiones del actor dará inicio a cualquiera de los siguientes tres procedimientos:

- a) **Procedimiento Ordinario.**
- b) **Procedimientos Especiales.**
- c) **Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.**

Nuestro trabajo se enfoca al procedimiento ordinario, de una manera breve se establecerán los principios y bases que rigen tanto al procedimiento especial, como al procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

2.1.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Para efectos de nuestro estudio, a lo largo de este capítulo se analizó a fondo el desarrollo del procedimiento ordinario en virtud de que, en base en él, se establece el tema central de este trabajo, es decir, **la carga de la prueba**, por lo que como antecedente del mismo, basta considerar que el artículo 870 de la Ley de la materia, establece que en la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial contemplada en la legislación serán aplicables las normas del procedimiento ordinario, es decir, en forma técnica el procedimiento ordinario es el

procedimiento genérico para la tramitación y resolución de aquellos conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuya materia no se encuentre reservada para la tramitación de otro tipo de procedimiento.

Para el maestro Nestor de Buen, el procedimiento ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, que quiere decir que, preferentemente los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial.¹⁴

2.1.2 PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

El tema de los procedimientos especiales es una de las grandes innovaciones de la Ley del Trabajo de 1970, explicándose esta adición desde la exposición de motivos de la referida ley, señalado lo siguiente:

"Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Séptima Edición, Editorial Porrúa, S. A. de C. V., México, 1998, p. 547.

*procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788.”.*¹⁵

La reforma procesal de 1980 no afectó esencialmente la regulación jurídica de los procedimientos especiales, sino que más bien clarificó su contenido y redacción, al mismo tiempo que los reacomodó dentro de la ley, como un nuevo Capítulo XVIII, distribuyendo su regulación en ocho artículos, contemplados del 892 al 899.

El artículo 892 es el fundamento legal para la tramitación del procedimiento especial, el cual contiene un listado de artículos de la propia ley, dentro de los cuales se encuentran los supuestos jurídicos cuyos conflictos serán tramitados mediante dicho procedimiento, sin embargo este artículo no contempla en forma expresa los casos específicos que se substanciarán en este procedimiento, por lo que, a continuación analizaremos los conflictos que bajo este procedimiento se registrarán:

- a) Artículo 5 fracción III, se refiere a las jornadas inhumanas de trabajo por ser notoriamente excesivas;
- b) Artículo 28 fracción III, referente a la elaboración del escrito que contenga las condiciones de trabajo para la prestación de los servicios de los trabajadores mexicanos en el extranjero;
- c) Artículo 151, se refiere a las condiciones de las habitaciones que los trabajadores obtengan de los patrones en arrendamiento, en cuanto a su habitabilidad, cuidado de las mismas, denuncia de defectos o deterioros, pago de rentas, desocupación, uso o subarriendo de las habitaciones;

¹⁵ Ibidem Pp. 563 – 564.

- d) Artículo 153 fracción X, se refiere a las acciones individuales o colectivas que deriven de la obligación del patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento;
- e) Artículo 158, referente a la determinación o controversia sobre la antigüedad del trabajador;
- f) Artículo 162, sobre las acciones que se deriven del pago de la prima de antigüedad;
- g) Artículos 204 fracción IX y 209 fracción V, con relación a la repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar originalmente convenido, así como a la indemnización por no proporcionarles otro trabajo y demás prestaciones, cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro;
- h) Artículo 210, que se refiere a los trabajos encaminados a la recuperación de restos del buque, importe de salarios, bonificaciones y peligros arrostrados;
- i) Artículo 236 fracción II, respecto al pago de gastos a los tripulantes y sus dependientes y del menaje cuando sean cambiados de su base de residencia;
- j) Artículo 236 fracción III, con relación a la repatriación o traslado al lugar de contratación de los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, pago de salarios y gastos de viaje;
- k) Artículo 389 relativo a la determinación en el contrato colectivo de la pérdida de la mayoría de los trabajadores y la titularidad del mismo;
- l) Artículo 418, referente a la administración del Contrato Ley que corresponderá al sindicato que represente al mayor número de trabajadores;
- m) Artículo 424 fracción IV, relativo a la acción para subsanar las omisiones del Reglamento Interior de Trabajo o revisar las disposiciones que se estimen contrarias a la Ley o a las normas de trabajo;
- n) Artículo 427 fracciones I, II y VI, con relación a la suspensión temporal de las relaciones de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito e incapacidad del patrón; por falta de materia prima no imputable al patrón; por falta de administración por parte del Estado de las cantidades que deba entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios;

- o) Artículo 434 fracciones I, III y V, sobre la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o la incapacidad física o mental o muerte del patrón; agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; concurso o quiebra legalmente declarados;
- p) Artículo 439, respecto a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal, así como para determinar las indemnizaciones a los reajustados;
- q) Artículo 503, se refiere al pago de indemnizaciones en los casos de muerte por riesgo o accidente de trabajo; y
- r) Artículo 505, en relación a la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores no están de acuerdo con la designación por el patrón de los médicos de la empresa;

Como se determinó anteriormente, desde la exposición de motivos de la actual legislación, se justificó la creación del procedimiento especial al considerar que en ciertas materias, el procedimiento debería ser resuelto en forma rápida, por la urgencia del conflicto, y para lo cual el artículo 893 establece que el procedimiento especial dará inicio con la presentación de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, debiendo notificar al demandado con diez días de anticipación para la celebración de una audiencia, que será de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, misma que se celebrará dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la demanda inicial, o de concluir las investigaciones para el pago de indemnizaciones en los casos de muerte por riesgo de trabajo establecidos en el artículo 503 de la propia ley.

El artículo 894 señala que en la notificación que realice la Junta al demandado lo apercibirá que para el caso de ausencia, se le tendrá por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a la ley.

El desarrollo de la audiencia es regulado por el artículo 895, bajo las siguientes normas:

- a) Primero la Junta procurará avenir a las partes para que lleguen a un arreglo;
- b) Si no se logra el avenimiento, cada parte expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones, ofreciendo y rindiendo las pruebas que hayan sido admitidas;
- c) En caso de que se ofrezca el recuento de trabajadores, será aplicable el procedimiento contenido en el artículo 931 de la Ley, mismo que consigna que se realizará una diligencia especial siguiendo el procedimiento establecido para el conflicto de huelga; y
- d) Finalmente, concluida la recepción de pruebas, la Junta oirá los alegatos y emitirá su resolución.

Los artículos 896 a 898 de la ley de la materia contemplan algunas disposiciones complementarias que son parte importante del desarrollo de este procedimiento, tales como son:

- 1) En caso de que el actor no asista a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda y por ofrecidas las pruebas que hubiera acompañado a dicho escrito.

- 2) Tratándose del pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, hipótesis establecida en el artículo 503, la Junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron los derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido; asimismo la Junta solicitará al patrón los nombres y domicilios de los posibles beneficiarios del trabajador fallecido, que el propio patrón tuviera registrados, pudiendo ordenar la práctica de cualquier diligencia y emplear los medios de comunicación que considere necesarios para convocar a las personas que dependían económicamente del trabajador.
- 3) En el caso de que se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, la audiencia será suspendida y se reanudará dentro de los quince días siguientes, para que las partes estén en condiciones de aportar las pruebas en relación con este hecho.
- 4) Cuando no concurren los demandados, se hará efectivo el apercibimiento decretado en el artículo 894, es decir, se les tendrá por conforme con las peticiones de la parte actora.
- 5) Para el trámite en general de los juicios especiales, la junta se integrará con el auxiliar, y deberá como excepción integrarse con el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial en los siguientes supuestos:
 - a) Titularidad de un contrato colectivo. (artículo 389);
 - b) Administración de un contrato ley. (artículo 418);
 - c) Modificación de un reglamento interior de trabajo. (artículo 424 fracción IV);
 - d) Suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo. (artículos 427, fracciones II, III y VI y 434 fracciones I, III y V); y

- e) Reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o procedimientos nuevos. (artículo 439).

Finalmente, el artículo 899 de la ley de la materia, considera que en los casos en que resulte procedente o aplicable, se observarán las disposiciones que regulan las pruebas admisibles en el proceso y el procedimiento ordinario (Capítulos XII y XVII de la Ley).

2.1.3 PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 900 determina que ***los conflictos colectivos de naturaleza económica***: "*son aquellos que pretenden ya sea la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, con excepción de aquellos en que la ley señale en forma expresa otro procedimiento*".

En esencia este procedimiento tiene un espíritu conciliatorio, tal y como se deriva del artículo 901 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que otorga a las autoridades de las Juntas la mayor amplitud para intentar, ante todo, la conciliación de las partes, en cualquier estado del procedimiento siempre que no se haya dictado una resolución que ponga fin al conflicto; esta vocación conciliadora la explica Nestor de Buen, al determinar que el motivo de la misma deriva de dos razonamientos. primeramente por que son las partes en conflicto las que mejor conocen la problemática de la empresa por lo que la mejor solución a los problemas siempre

es la que estas propongan, y también en atención a que el Estado siempre ha preferido no comprometerse en forma imperativa en la modificación forzosa de las condiciones de trabajo, debido a que esto puede ser perjudicial para el desarrollo mismo de la fuente de trabajo.¹⁶

El artículo 903, señala como sujetos legitimados para dar inicio a un procedimiento derivado de un conflicto colectivo de naturaleza económica, únicamente a tres sujetos:

- a) El sindicato de trabajadores que sea titular del contrato colectivo de trabajo;
- b) La mayoría de trabajadores de una empresa, cuando se afecte el interés profesional; y
- c) El patrón.

Como todo procedimiento general, esta especie de juicio laboral da inicio con un escrito de demanda, mismo que contiene, entre otros requisitos, el nombre y domicilio del promovente, acompañado de los documentos con los que se justifique su personalidad, una exposición de los hechos y causas que fueron origen del conflicto y sus pretensiones.

Asimismo, por disposición del artículo 904 de la ley en comento, a la demanda se deberá acompañar una serie de documentos indispensables, como son los documentos públicos y privados que comprueben tanto la situación económica de la empresa, como la necesidad de las medidas que se solicitan; una relación de

¹⁶ Cf. *Ibidem*. p. 569.

los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, señalado sus nombres completos, el empleo que desempeñan, el salario que perciban y la antigüedad laboral que tengan; un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa; las pruebas que sean convenientes para acreditar las prestaciones y las copias de traslado que sean necesarias para la contraparte.

Una vez recibida la demanda, en forma inmediata se citará a las partes a una audiencia, debiendo celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la misma, y cuyo contenido se desarrolla conforme lo expone el artículo 906 de la ley de la materia, con base en las siguientes reglas:

- 1) Si la parte actora no asiste, se le tendrá por desistido de su demanda.
- 2) Si el demandado no concurre, se le tendrá por inconforme con cualquier arreglo.
- 3) Si ambas partes concurren la Junta oír sus alegaciones y los exhortará a llegar a un arreglo; en caso de que se logre la conciliación, se dará por terminado el conflicto, aprobándose el convenio respectivo y otorgándole al mismo todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- 4) En caso de que no hubiera convenio, cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto, formulando sus peticiones y cuando así proceda se ofrecerán y desahogarán las pruebas que hubieran sido admitidas.
- 5) En el desarrollo de la audiencia, la Junta nombrará tres peritos cuando menos, enfocados a investigar los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término máximo de treinta días para que emitan su dictamen, mismo que deberá proponer un mecanismo que pueda solucionar el conflicto; cada parte a su vez, tendrá el derecho de designar

un perito que, asociado con los oficiales pueda rendir el mismo dictamen, o bien rendir un dictamen por separado.

- 6) Asimismo, cada parte podrá nombrar una comisión, integrada con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación, con el objeto de hacerles las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

Los artículos 907 a 914 de la Ley Federal del Trabajo, regulan la intervención de los peritos en el desarrollo del juicio, así como los derechos de las partes con relación al dictamen que emitan los peritos, siendo los siguientes aspectos los más trascendentes:

- El artículo 908, otorga a las partes el derecho, dentro de los primeros diez días del término de treinta días concedido a los peritos, de presentar las observaciones, informes o estudios que pudieran contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto.
- El artículo 909, contempla las atribuciones conferidas a los peritos para realizar las investigaciones y estudios que consideren convenientes, pudiendo actuar con la mayor amplitud dentro de su encargo.
- En cuanto al dictamen de los peritos, el artículo 910 señala los requisitos que debe contener como mínimo, el cual será agregado al expediente, entregando una copia a cada parte, quienes a partir de la fecha en que lo reciban contarán con un término de setenta y dos horas para formular observaciones y en caso de que se formulen objeciones, la Junta citará a una audiencia a la que deberán acudir los peritos para contestar las preguntas que les sean formuladas, teniendo las partes el derecho de

ofrecer pruebas para acreditar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

- El artículo 913 faculta a la Junta para practicar las diligencias que juzgue convenientes con el objeto de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, siendo obligación de las partes, autoridades, instituciones y particulares en general, el proporcionar los informes, declaraciones y demás elementos que sean útiles para el desahogo del conflicto.

- Una vez desahogadas las pruebas, el artículo 915 le concede a las partes un término de setenta y dos horas para formular por escrito sus alegatos, transcurrido dicho término se declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días posteriores; emitirá su dictamen, el cual de una forma sintetizada deberá contener de acuerdo al artículo 916:
 - a) Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
 - b) Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones de las partes;
 - c) Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;
 - d) Un extracto de los alegatos; y
 - e) Los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

- Finalmente, el artículo 917 establece que este dictamen será agregado al expediente, entregando una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones; el Presidente de la Junta los citará a una

audiencia de discusión y votación, que con base en el artículo 918, deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes al que sean entregadas las copias del dictamen, cuyo desahogo será con base en lo dispuesto por el artículo 888 que establece:

“Artículo 888. La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;**
- II. El Presidente podrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y**
- III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.”**

- Por último, el artículo 919 faculta a la Junta para que en la resolución emitida buscando conseguir el equilibrio y la justicia social, podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios, o bien, modificar las condiciones de trabajo de la empresa, pero sin que pueda en forma alguna reducir los derechos mínimos que la ley establece.

2.2 PRINCIPIOS PROCESALES

Preliminarmente podemos establecer que los principios procesales del derecho del trabajo, como lo apunta Lino Rodríguez Arias, son *“las ideas fundamentales e*

*informadoras del procedimiento laboral*¹⁷, siendo el origen de los mismos, la inclusión del derecho del trabajo en el área del derecho social, dentro del cual se otorga un manto protector a la clase desprotegida, con el objeto de equilibrarla con la clase económicamente poderosa.

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas define a los **Principios Generales de Derecho** en los siguientes términos: *"Principios Generales de Derecho: I. Estos son los principios mas generales de ética social, derecho natural o axiología humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual. II... son, de acuerdo a la definición proporcionada, criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación... El fundamento de estos principios es la naturaleza humana racional, social y libre; ellos expresan el comportamiento que han de tener los hombres en sus relaciones de intercambio; este criterio es real, tiene entidad, no como un ser que pueda ser captada por los sentidos del hombre (no como ser sensible), sino como un ser que subsiste en la inteligencia que lo concibe (como un ser mental)"*.¹⁸

Por otro lado, Rafael de Pina, explica que los principios generales de derecho, se deben entender como: *"...criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado que se presentan en la forma concreta del aforismo y cuya eficacia como norma supletoria de la ley depende del reconocimiento expreso del*

¹⁷ RODRÍGUEZ ARIAS BUSTAMANTE, Lino. Ciencia y Filosofía del Derecho, Ediciones Jurídicas Europa – América, Buenos Aires, 1961. Pp. 594 – 595. Citado por DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. p. 65.

¹⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P – Z, Tercera Edición. Editorial Porrúa, S. A., México, 1989. Pp. 2541–2542.

*legislador*¹⁹; por lo que, en conjunción de las anteriores definiciones, se conceptualizó a los principios procesales del derecho laboral, como los criterios generales que rigen el desarrollo de un proceso estableciendo las reglas del desarrollo de un procedimiento laboral que sea consecuencia de un conflicto de trabajo.

Bajo esta vertiente, tanto la doctrina como la propia legislación del trabajo han establecido los parámetros rectores del proceso laboral en general y que por lo mismo derivan tanto de la letra de la ley como de la interpretación jurídica de la misma, que si bien los diferentes doctrinarios de esta materia, le otorgan un grado de importancia diferente a cada uno de los principios del derecho procesal laboral, la eficacia de los mismos se encuentra inmersa en la determinación del legislador de reconocerlos e incluirlos dentro del cuerpo normativo regulador de la materia laboral, en los artículos 685 y 687 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente establecen:

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

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

¹⁹ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimacuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1985, p. 306

de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”.

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

Los artículos citados establecen como principios esenciales del proceso del trabajo, los siguientes:

- a) **Publicidad.** Este principio implica que todos los procesos laborales deben ser abiertos al público, es decir, pueden ser presenciados por cualquier persona, aunque no forme parte del conflicto planteado; la excepción a este principio se contiene en el artículo 720, en el cual se otorga a las autoridades de la Junta la facultad de ordenar que las audiencias sean a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.
- b) **Gratuidad.** Con base en el contenido del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el servicio que prestan las autoridades judiciales, y analógicamente las laborales que tramitan procesos, carece de cualquier tipo de costo o gravamen, lo que se traduce en la ausencia de costas judiciales dentro del proceso laboral.
- c) **Inmediatez.** Debido a la naturaleza de la materia laboral y a la composición tripartita de las juntas del trabajo, como autoridades laborales, los

integrantes de la misma deben tener una directa comunicación con los litigantes, con el objeto de conocer e involucrarse en los asuntos sometidos a su consideración.

- d) Oralidad predominante. Con el objeto de simplificar los tramites que implican el desarrollo del proceso laboral, se establece que la mayoría de las diligencias y actuaciones de las partes se desahoguen en forma oral y directa, lo cual implica también, cuando menos en teoría, que las partes estén en íntima relación con las autoridades, y que estas últimas también estén en posibilidades de adentrarse en el proceso para conocer la verdad de las pretensiones.
- e) A Instancia de parte. Las autoridades laborales no pueden actuar de oficio, sino que necesariamente requieren la determinación de las partes de dar inicio o motivar la intervención de las autoridades, es decir, debe existir la solicitud de la parte interesada que mediante la presentación de un escrito inicial de demanda, motiva la intervención de las autoridades laborales para la solución de un conflicto.

La justificación de este principio deriva de que la autoridad únicamente interviene cuando la parte demandante acciona el aparato de justicia mediante la presentación de la demanda para obtener la solución del conflicto, impidiendo así que las autoridades actúen de oficio.

- f) Suplencia de la defensa del trabajador. Como parte del derecho social, la Ley Federal de Trabajo protege a la clase trabajadora, otorgándole la suplencia de la queja, en aquellos asuntos en los cuales el trabajador solicita el cumplimiento de determinadas prestaciones pero que sean

inferiores a las que realmente le correspondan, subsanando la autoridad las deficiencias e inconsistencias de la demanda, con el objeto de que mediante el proceso que se inicia, el trabajador obtenga plenamente la satisfacción de sus derechos y no solamente aquellos que en forma errónea hubiera solicitado en su escrito de demanda.

Este principio es parcial, tal y como se señaló únicamente aplica en beneficio del trabajador, cuando este sea parte actora en el juicio laboral, y se encuentra restringido a aplicarse únicamente en la hipótesis derivada de que el trabajador omita solicitar todas las prestaciones que le corresponda conforme a la ley.

- g) Economía. La necesidad social de otorgar a los trabajadores una protección adicional que les permita equilibrar sus posibilidades para enfrentar un litigio en contra de una clase normalmente poderosa, se ha traducido en este principio en cuya esencia se establece que el proceso laboral sea idealmente tan simplificado y breve, que evite una serie de gastos que son consecuencia de un juicio largo y complicado.
- h) Concentración. Las autoridades laborales deben centrar su intervención al conflicto planteado únicamente, así deben resolver en forma específica en relación con los puntos controvertidos que se les plantea.
- i) Sencillez. Las diligencias que integran un proceso laboral junto con el principio de la suplencia de la queja en favor del trabajador, implican que este procedimiento sea sencillo y fácil de entender, por lo que los trámites deben ser igualmente simples y accesibles para un trabajador, que idealmente no requeriría la participación de un experto en derecho que lo asista y asesore.

- j) Ausencia de formalidades procesales. El objetivo de este principio es que en todas las diligencias que se desarrollen dentro de un procedimiento laboral, las partes puedan actuar sin necesidad de cumplir con determinadas formas establecidas, pudiendo estas intervenir en los términos y con los mecanismos que sean más convenientes.

Finalmente, el maestro Néstor de Buen considera doce principios procesales adicionales, que se encuentra implícitos en diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, siendo sintetizados por este autor, en los siguientes términos:

- a) Desigualdad procesal. Se pone de manifiesto a través de múltiples disposiciones de la ley.*
- b) Libre elección del foro para el trabajador. (art. 700 - II)*
- c) Preclusión durante el proceso. (art. 738)*
- d) Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador. (arts. 771 y 772)*
- e) Admisión de todos los medios de prueba. (art. 776)*
- f) Libertad de interrogatorio. (art. 781)*
- g) Libertad probatoria del tribunal. (art. 782)*
- h) Resolución en conciencia. (art. 841)*
- i) Claridad y congruencia de los laudos. (art. 842)*
- j) Fijación de la condena en cantidad líquida. (art. 843)*
- k) Irrevocabilidad de las propias resoluciones. (art. 848)*
- l) Revisión de los actos de ejecución. (art. 849)".²⁰*

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op Cit Pp 73-74.

2.3 DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Como se analizó a lo largo de este capítulo, el procedimiento ordinario contiene una regulación determinada, para la resolución de los conflictos laborales en general, regulado por el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con en el artículo 870 de la ley en comento, el cual establece que los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial señalada en la propia ley se tramitarán mediante el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; se consideran dentro de su desarrollo cinco etapas fundamentales, el cual inicia mediante la presentación de la demanda, dando con ello inicio al procedimiento ordinario, con la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, etapas del procedimiento que se analizarán a continuación.

2.3.1 INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Basado en el principio de instancia de parte, todo procedimiento laboral da inicio con la presentación de una demanda por parte de la persona que considera afectados sus derechos laborales, de conformidad con lo estipulado en el artículo 871 de la ley laboral, la cual se promueve ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta que sea competente; quien se encargará de turnar el escrito de demanda, ante la Junta Especial o al Pleno de la Junta cuando así corresponda.

Por disposición del artículo 872, la demanda deberá siempre presentarse por escrito, expresando los hechos en que se funden las peticiones del actor y pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, así como el número de copias de la demanda suficientes para emplazar a todos los demandados que hubiere.

El artículo 873 le otorga a la Junta que reciba una demanda, un término de veinticuatro horas, contadas a partir de que reciba el escrito de demanda para dictar el acuerdo admisorio, señalado día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se haya recibido el escrito de demanda.

El artículo citado determina que las partes deberán ser notificadas personalmente, con una anticipación mínima de diez días a la fecha de celebración de la audiencia, entregando al demandado una copia cotejada de la demanda, apercibiendo a los demandados de tenerlos por inconformes con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, en caso de inasistencia injustificada a la citada audiencia.

El último párrafo de este mismo artículo, confirma el principio de suplencia de la queja, al determinar que en el caso de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, y si la Junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o bien si el trabajador ejercita acciones contradictorias, al admitir la demanda, se le prevendrá señalándose los defectos u omisiones en que haya incurrido, otorgándole un término de tres días para que los subsane.

En caso de que alguno de los demandados no fuere notificado con la anticipación mínima señalada, la Junta deberá señalar de oficio, nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, debiendo ser notificados personalmente únicamente los demandados que no hubieran sido notificados, por lo que el señalamiento de la nueva fecha surtirá efectos por boletín o en los estrados en la Junta para todos los involucrados que estuvieron formalmente notificados, aunque haya sido efectuada dicha notificación fuera de tiempo; en caso de que las partes concurran el día señalado, o bien cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hubieran sido notificados, la audiencia se desarrollará tal y como se encontraba programada.

Las etapas en que se desarrollara la audiencia, las contemplan los artículos 873 y 875, dividiéndola en tres fases:

- a) De Conciliación;
- b) De Demanda y Excepciones; y
- c) De Ofrecimiento y Admisión de pruebas.

Finalmente, el último párrafo del citado artículo 875 determina que la audiencia dará inicio con la comparecencia de las partes que concurran a la misma, por lo que, las que no hubieren asistido podrán intervenir en el momento en que se presenten, pero siempre antes de que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

2.3.2 ETAPA DE CONCILIACIÓN

El procedimiento seguido en la etapa conciliatoria lo establece el artículo 876, consignando para el desarrollo de la misma, las siguientes reglas:

- a) Obligación de las partes de acudir personalmente a la audiencia, sin la participación o asesoramiento de abogados patronos o apoderados, teniendo como justificación de esta medida el que las dos partes esencialmente involucradas en el conflicto puedan participar realmente de una verdadera conciliación que podría verse entorpecida por la asesoría, muchas veces tendenciosa de los abogados o apoderados de las partes.

Un sector de la doctrina ha opinado que esta disposición vulnera el derecho de legítima defensa asistida de los particulares, además de que en muchas ocasiones son los abogados o los apoderados los más interesados en promover la conciliación entre las partes, las cuales pueden mantener sentimientos de animadversión que impidan dar nacimiento a un arreglo conciliatorio, por lo que, en la actualidad esta restricción debe ser analizada a fondo para determinar la viabilidad de la misma.

- b) La Junta deberá dirigir los esfuerzos conciliatorios, proponiendo arreglos y exhortando a las partes a que procuren llegar a un arreglo satisfactorio, sin embargo, la excesiva carga de trabajo de los encargados de promover la conciliación procesal, es tal que, en muchas ocasiones si las partes o sus abogados no procuran llegar a un entendimiento, la Junta da por terminada la etapa conciliatoria dictando un acuerdo en el sentido de que las partes

manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al arbitraje.

- c) Cuando ha sido posible llegar a un arreglo conciliatorio, se da por terminado el conflicto y el convenio que se emita, una vez aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

- d) Las partes tienen derecho, en una sola ocasión y de común acuerdo, a solicitar la suspensión y el diferimiento de la audiencia, debiendo la misma reanudarse dentro de los ocho días siguientes, quedando las partes debidamente notificadas de la nueva fecha con los apercibimientos de ley. El motivo por el cual se permite el diferimiento voluntario de la audiencia de conciliación es para que las partes puedan, dentro de un ambiente más cordial entablar conversaciones tendientes a llegar a un arreglo, acercando sus respectivas posiciones y escuchando el planeamiento de su contraria.

- e) Si dentro del desarrollo de la etapa conciliatoria, no es posible llegar a un entendimiento, se tendrá a las partes por inconformes, terminándose con este acuerdo la etapa respectiva y dando inicio a la etapa de demanda y excepciones.

- f) Finalmente, en caso de que las partes no hubieran acudido a la etapa de conciliación, se sancionará al litigante ausente, teniéndole por inconforme con cualquier arreglo y obligándolo a presentarse en forma personal en la etapa de demanda y excepciones.

2.3.3 ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Los artículos 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo contienen las reglas de la etapa de demanda y excepciones, mismas que se establecen en la siguiente exposición metodológica:

- a) En la primera actuación de esta etapa, el Presidente de la Junta exhortará a las partes para que nuevamente procuren llegar a un arreglo conciliatorio, y en caso de que este no sea posible, dará inicio la denominada fase expositiva del juicio laboral.
- b) La fase expositiva da inicio con la exposición oral, por parte del actor del contenido de su demanda, ratificándola o modificándola, pudiendo inclusive incluir nuevas prestaciones, adicionándola, o bien, eliminar algunas de las establecidas en el escrito de demanda, pero en todo caso debiendo precisar los puntos petitorios.

En esta etapa y para el caso de que el actor sea el trabajador y cuando no haya cumplido con la prevención que la Junta le hubiere señalado, éste podrá subsanar las irregularidades de su escrito de demanda.

Una vez terminada la exposición del actor, el demandado contestará la demanda, ya sea en forma oral o por escrito, oponiendo las excepciones y defensas que considere pertinentes, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos expuestos por el actor, contestándolos en forma categórica afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando estos hechos no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

En caso de que se oponga la excepción de incompetencia, el demandado igualmente deberá contestar la demanda en la audiencia de mérito, ya que de lo contrario, si Junta se declara competente, se le tendrá por confesada la demanda.

La reconvencción es una contrademanda que realiza el demandado al actor, adquiriendo la categoría de demandado en el principal y actor en la reconvencción y se promoverá en el mismo acto de contestación de la demanda siguiendo los requisitos establecidos el artículo 872, debiendo el actor (demandado en la reconvencción) dar contestación ya sea en forma inmediata o bien solicitando a la Junta el diferimiento de la audiencia y posponiéndose su continuación dentro de los cinco días siguientes, debiendo ofrecer las pruebas que considere pertinentes para acreditar sus excepciones y defensas.

Finalmente, si el actor al exponer su demanda únicamente la ratifica, el demandado deberá producir su contestación de inmediato, pero si el actor modifica su demanda inicial, el demandado podrá solicitar un término adicional para contestar la demanda, debiéndose suspender la audiencia hasta el vencimiento del mismo.

- c) Contestada la demanda, se otorgará al actor el derecho de réplica y al demandado el derecho de contrarréplica, respecto de los hechos y puntos de derecho controvertidos.
- d) Una vez terminada la contrarréplica por la parte demandada, se concluye la etapa de demanda y excepciones, dándose inicio a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a menos que la controversia sea únicamente respecto de un punto de derecho, procediéndose a declarar cerrada la instrucción.

- e) El desarrollo de esta etapa de la audiencia se efectuará, a pesar de la ausencia de las partes, determinándose en caso de ausencia del actor de tener por reproducida y ratificada su demanda inicial, impidiéndosele objetar la contestación y excepciones del demandado; en caso de que el ausente sea este último, se tendrá contestada la demanda en sentido afirmativo, pero conservando el derecho, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, de demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

2.3.4 ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Las normas generales bajo las cuales se desarrolla la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, son reguladas el artículo 880 de la ley de la materia y pueden ser clasificadas de la siguiente forma:

- a) Esta etapa da inicio con la actuación del actor ofreciendo las pruebas de su parte, relacionándolas con los hechos controvertidos que correspondan. Una vez que el actor ha terminado este ofrecimiento, corresponde el turno al demandado, el cual deberá ofrecer sus pruebas en las mismas condiciones que las de su contraria.

Inmediatamente después de que el demandado ha terminado su ofrecimiento de pruebas, tendrá derecho de objetar las pruebas de su contrario, para después otorgarle el mismo derecho al actor.

- b) Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, pero únicamente cuando estas se relacionen con las pruebas ofrecidas por la contraparte (en relación con las objeciones realizadas a las pruebas de su contraparte) y siempre que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas; de igual forma el actor podrá ofrecer nuevas pruebas, cuando de la contestación a la demanda se desprendan hechos desconocidos, encontrándose posibilitado a solicitar el diferimiento de la audiencia, misma que se reanudará dentro de los 10 días siguientes, y estar en condiciones de ofrecer las pruebas que correspondan a los hechos desconocidos.

- c) En cuanto a las reglas para el ofrecimiento de las pruebas, el artículo en comento remite a las disposiciones específicas del Capítulo XII de Título Catorce, mismo que será analizado en el capítulo siguiente del presente trabajo de investigación.

- d) Una vez concluido el ofrecimiento de pruebas por ambos litigantes, la Junta dictará un acuerdo admitiendo o rechazando cada una de las pruebas ofrecidas, por lo que, ya no será posible ofrecer ni admitir nuevas pruebas, con excepción de lo consignado en el artículo 881 de la ley en comento, que se refiere a las pruebas que acrediten hechos supervenientes o tacha de testigos.

Terminada la tercera etapa de la audiencia inicial, el artículo 883 establece que se deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, misma que deberá ser dentro de los diez días hábiles siguientes, dictando las medidas pertinentes y necesarias, para la adecuada preparación de las pruebas que deban ser desahogadas el día de la audiencia señalada.

En caso de que el volumen o la complejidad de las pruebas, requiera que las mismas se desahoguen en más de una audiencia, en el mismo acuerdo admisorio se señalarán todas las fechas en que estas deban desahogarse, pudiendo inclusive alterarse el orden de su ofrecimiento, pero procurando en todo momento que primero se reciban las pruebas del actor y después las pruebas del demandado, pero limitando el periodo de desahogo de pruebas a un término máximo de treinta días.

El desarrollo de la audiencia de desahogo de pruebas, lo rige el artículo 884 de la ley citada, estableciendo las siguientes reglas:

- a) Una vez iniciada la audiencia, se desahogarán todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que se inicie con las del actor y después las del demandado; en caso de que alguna prueba no este debidamente preparada, se suspenderá la audiencia, debiendo reanudarse dentro de los diez días siguientes;
- b) Cuando las únicas pruebas pendientes por desahogar sean copias o documentos que las partes hubieren solicitado, no se suspenderá la audiencia, requiriendo la Junta a la autoridad correspondiente que le remita las copias o documentos a la brevedad; y
- c) Terminado el desahogo de las pruebas, los litigantes tendrán derecho a que en la misma audiencia, se les reciban los alegatos de su parte.

Finalmente, después del desahogo de todas las pruebas y de que se reciban los alegatos formulados por las partes, el Secretario certificará que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, declarando el Auxiliar de oficio cerrada la

instrucción y formulándose un proyecto de resolución, mismo que deberá estar listo dentro de los diez días siguientes.

2.4 LAUDO

Como se señaló en el apartado anterior, una vez cerrada la instrucción el auxiliar procederá a formular por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, mismo que por disposición de la Ley en el artículo 885 debe contener, lo siguiente:

- a) Un extracto de la demanda, la contestación, la réplica y la contrarreplica, y cuando se hubiere formulado, un extracto de la reconvención y la contestación de la misma;
- b) El señalamiento específico de los hechos controvertidos;
- c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y la relación de las mismas con los hechos que, en conciencia, se consideren probados; y
- d) Finalmente las consideraciones que se deriven de las pruebas y alegatos que funden y motiven los planteamientos de las partes, así como los puntos resolutivos del laudo.

El artículo 886 determina que del proyecto de laudo se entrega una copia a cada integrante de la Junta, quienes tendrán un término de cinco días hábiles para solicitar que se efectúen aquellas diligencias que se hubieren dejado pendientes cuando se juzgue necesario el desahogo de las mismas, para el esclarecimiento del conflicto.

Concluido el término señalado en el artículo 886, o bien agotadas las diligencias solicitadas, el Presidente de la Junta citará a los integrantes de la misma para la discusión y votación del laudo, debiendo esta sesión celebrarse dentro de los diez días siguientes al vencimiento del término señalado anteriormente.

Las reglas de la sesión de discusión y votación del proyecto de laudo, las consigna el artículo 888 de la Ley en cita, destacándose la siguiente normatividad:

- a) Esta sesión dará inicio con la lectura del proyecto de resolución, de los alegatos de las partes y las observaciones formuladas por las mismas.
- b) Inmediatamente después, el Presidente abrirá la discusión del proyecto, para posteriormente proceder a la votación y declaración del resultado a cargo del Presidente de la Junta.

El artículo 889 de la Ley determina que, en caso de que el proyecto fuere aprobado sin adiciones o modificaciones, el mismo será elevado a la categoría de laudo, firmándose de inmediato por los integrantes de la Junta; pero en el caso de que se le hubieran hecho modificaciones o adiciones, se ordenará que el Secretario en forma inmediata redacte el laudo con base en los acuerdos asumidos, haciéndose constar el resultado en un acta, para posteriormente engrosar el laudo recabando la firma de los integrantes de la Junta que hubieren votado el asunto y entregándose al actuario para que en forma personal lo notifique a las partes.

Finalmente en cuanto a las características específicas del laudo emitido por la Junta, el artículo 840 señala que contendrá el mismo, siendo este artículo muy similar a lo establecido por el artículo 885 en relación con el proyecto de resolución, por lo que nos centraremos en destacar el contenido jurídico del laudo;

al respecto y de conformidad con el artículo 841 establece que: ***“los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”***.

Es entendible que la Ley presume que este juzgador tiene que ser una persona informada del derecho laboral, para entender que su conciencia se traduzca en un juicio de valor.

A su vez el artículo 842 de la multicitada ley, consigna que los laudos deben cumplir con los principios de claridad, precisión y congruencia con las actuaciones de las partes tal y como se ha concedido en prácticamente todas las materias procesales de nuestro sistema jurídico.

En cuanto a la actuación de las partes en relación con el laudo dictado, el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo, les otorga un término de tres días para solicitar la aclaración del mismo, respecto de errores o imprecisiones en algún punto, pero en cuanto a la inconformidad que el contenido del laudo provoque en los litigantes, el artículo 848 en forma tajante determina que las resoluciones emitidas por las Juntas no admiten ningún recurso, por lo que la única forma de impugnar los efectos del laudo de las autoridades laborales es mediante el juicio de amparo directo tramitado por violación a las garantías individuales o sociales de los litigantes, contando la parte afectada con un término de quince días para promover su demanda de amparo.

CAPÍTULO III

LA PRUEBA COMO ELEMENTO ADJETIVO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

3.1 Nociones Generales del Sistema Probatorio Laboral

3.2 Los Medios de Prueba en la Ley Federal del Trabajo

3.2.1 De la Confesional

3.2.2. De las Documentales

3.2.3 De la Testimonial

3.2.4 De la Pericial

3.2.5 De la Inspección

3.2.6 De la Presuncional y la Instrumental de Actuaciones

3.3 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

3.4 Participación de los Sujetos Procesales en la Etapa Probatoria.

3.1 NOCIONES GENERALES DEL SISTEMA PROBATORIO LABORAL

La rama del derecho procesal, se encuentra enfocada a regular las normas que deben seguir todo procedimiento para ventilar y resolver un conflicto de derecho, el tema de la prueba es por demás importante, toda vez que el mismo es esencial dentro de la dinámica de la relación procesal, en la cual dos personas en conflicto acuden ante una tercera imparcial y representante del Estado, quien tiene facultades para decidir la forma en que dicho conflicto debe resolverse, pero que a su vez, en su calidad de persona ajena a la relación conflictiva no conoce los hechos que la originaron, por lo que el único mecanismo para acercarse a la verdad real del conflicto planteado es por medio de los elementos que las partes contendientes le proporcionen mediante los diversos medios de prueba que se encuentre a su alcance.

"La palabra prueba es de las que tienen más significados en la ciencia del derecho y particularmente en la del derecho procesal".²¹

El tema del derecho probatorio tiene, en consecuencia, como elemento esencial el dar a conocer a la autoridad que va a resolver el conflicto los hechos que generaron el mismo, con el objeto de que dicha autoridad tenga una visión lo más clara y cercana a la realidad del problema, así es evidente, que por tratarse de un conflicto jurídico, la controversia se centra en cuanto a la serie de derechos y obligaciones que cada parte defiende, por lo que el objeto de la prueba es demostrar y acreditar los hechos controvertidos en cuanto a su apreciación y

²¹ OVALLE FAVELA, José Teoría General del Proceso, Cuarta Edición, Editorial Harla, México, 1998 p. 313.

vinculación con el derecho sustantivo, para que así el juzgador esté en condiciones de resolver y aplicar el derecho, basándose en los elementos probatorios aportados por las partes, e inclusive, teniendo la facultad de allegarse aquellos medios de prueba que sean útiles, aun cuando las partes no los hubieren presentado.

*"Se ha sostenido tradicionalmente que el objeto de la prueba son los hechos jurídicos, comprendidos desde luego los actos jurídicos. Es importante precisar que, en todo caso, el acto o hecho jurídico objeto de la prueba debe implicar la realización de un supuesto normativo del cual las partes infieren consecuencias jurídicas que esgrimen como fundamento de sus pretensiones (los actores) o de sus resistencias (los demandados). En otras palabras se esgrime la existencia de un hecho – que debe probarse – y tal hecho encaja en, o corresponde a la realización de un supuesto normativo que precisamente al haberse realizado – objeto de la prueba – producirá consecuencias jurídicas, esto es, derechos u obligaciones".*²²

Cada rama del derecho procesal, contiene una serie de normas específicas que regulan el sistema probatorio de cada materia en particular, así en lo que respecta al derecho procesal laboral, dentro de la Ley Federal del Trabajo, el capítulo XII del título Catorce, establece la regulación jurídica en materia probatoria, contemplándose en la sección primera, las reglas generales en este tópico, establecidas en los artículos del 776 al 785. Doctrinalmente Juan B. Clímént Beltrán, en relación a la prueba señala: **"La prueba ofrece diversos aspectos: la**

²² GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición, Editorial Harla, México, 1994. p. 119.

*acción de probar y el efecto de la prueba, los medios o instrumentos de prueba y los órganos de la prueba. Así la acción de probar, es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos; los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en sí es la demostración de la certidumbre de esos hechos.”*²³

El artículo 776 primeramente, establece como parámetro general que en materia laboral serán admisibles todos los medios de prueba siempre que no sean contrarios a la moral o al derecho, es decir, utiliza un sistema general de admisión de medios probatorios, con el objeto de que las autoridades laborales se encuentren facultadas a utilizar cualquier medio probatorio a su alcance para llegar a la verdad del conflicto planteado; independientemente de lo anterior, este artículo señala como medios probatorios los siguientes: **la confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la prueba de inspección, la presuncional, la instrumental de actuaciones y la de fotografías, generalizando en este último apartado a aquellos medios de prueba aportados por los descubrimientos de la ciencia.**

Así el artículo 777 de la ley de la materia considera como limitación de las pruebas que vayan a ser desahogadas dentro del proceso laboral, el que las mismas deban referirse a los hechos controvertidos, es decir, se pretende una depuración de la fase probatoria al procurar evitar la admisión y recepción de pruebas que versen sobre hechos que no tengan relación alguna con el conflicto central objeto de la litis del proceso, siendo este principio complementado en el artículo 779, el cual establece la facultad de las autoridades del trabajo para desechar aquellas

²³ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. p.141.

pruebas que no tengan relación con la litis planteada o que resulten inútiles o intrascendentes, obligándola únicamente a expresar el motivo por el cual se desecha la prueba en cuestión.

Basado el derecho laboral en el principio de oralidad y sencillez procesal que impera en sus procedimientos, el artículo 781 determina que las partes tendrán la facultad de interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, restringiendo esta libertad a que dicho interrogatorio se centre a los hechos que sean controversia de la litis, estableciendo además la posibilidad de hacerse recíprocamente las preguntas que juzguen convenientes, así como examinar los documentos y objetos que se exhiban en el proceso.

Como complemento de lo anterior, la ley le otorga a las autoridades de la Junta la facultad, de conformidad con el artículo 782, de ordenar, con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, así como su reconocimiento por actuarios o peritos, pudiendo además practicar todas las diligencias convenientes para el esclarecimiento de la verdad, encontrándose también facultada la autoridad para requerir a las partes para que exhiban los documentos y objetos que sean necesarios.

Esta misma facultad de las autoridades laborales, la amplía el artículo 783 al determinar que toda persona ajena al juicio, sea autoridad o particular, cuando tuviere conocimiento de hechos o documentos en su poder que pudieran esclarecer la verdad de la litis, deberán aportarlos, siempre que medie requerimiento de la autoridad.

Como parte central de este trabajo, el artículo 784 determina eximir de la carga de la prueba en beneficio del trabajador en catorce hipótesis que establecen la obligación del patrón de probar y exhibir cierta documentación, como se analizará en el capítulo siguiente al abordarse en forma específica el tópico de la carga de la prueba.

Finalmente el artículo 785 permite que la Junta se traslade a tomar el testimonio o la confesional de aquellas personas que no pudiendo, por enfermedad u otro motivo justificado, comparecer al local de la autoridad, restringiendo esta posibilidad a que el motivo sea suficientemente justificado a juicio de la Junta y que se compruebe tal hecho, comúnmente con certificado médico u otra constancia fehaciente, debiendo el médico que lo expida, en su caso, comparecer al local de la Junta para ratificar la imposibilidad del citado.

3.2 LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el apartado anterior se estableció que la Ley Federal del Trabajo permite la recepción de cualquier medio de prueba que sea útil y eficaz para conocer la verdad del conflicto planteado, igualmente se contempló que la segunda parte del artículo 776 establece los medios probatorios admisibles, los cuales son regulados por la propia ley en particular, determinando las reglas específicas que serán aplicables en la admisión y recepción de cada una de dichas pruebas en particular.

La legislación laboral establece que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial señala de conformidad con el citado artículo 776 las siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general aquellos medio aportados por los descubrimientos de la ciencia.”.

En materia procesal laboral, no hay limitación alguna en relación con las probanzas que puedan ofrecer las partes, las antes citadas son de las que se vale el juzgador para obtener los elementos necesarios con el fin de encontrar la verdad de los hechos en el proceso, mismas que se analizan a continuación.

3.2.1 DE LA CONFESIONAL

En la doctrina general del derecho procesal, la prueba confesional se reconoce como la prueba por exceiencia, en atención a que implica el reconocimiento de una de las partes litigantes de la verdad de los hechos planteados por su contraria; como definición de este medio probatorio Bermúdez Cisneros, señala:

**ESTA COPIA NO SALE
DE LA OFICINA**

*“Es la confesión una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante (opinión de Rafael de Pina,... Curso de Derecho Procesal del Trabajo, pág. 177)... El maestro Trueba Urbina... dice: Confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos”.*²⁴

La prueba confesional es conceptualizada por Angel Ascencio Romero, en los siguientes términos: *“Entendemos por confesión el reconocimiento que una persona hace de hechos que se invocan en su contra y que sólo produce efectos en lo que le perjudica”.*²⁵

En la Ley Federal del Trabajo la prueba confesional se encuentra regulada por los artículos 786 a 794, refiriéndose el primero de ellos a la obligación de comparecer en forma directa y personal a absolver posiciones cuando así sea requerido. consignándose además el derecho de cada parte de solicitar que su contraparte sea citado a desahogar esta prueba.

²⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de Prueba en el Derecho del Trabajo, Tercera Edición. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1983. p. 21.

²⁵ ASCENCIO ROMERO, Angel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición. Editorial Trillas, México, 2000. p. 58.

Es importante destacar el criterio por contradicción de tesis emitido por la Cuarta Sala, Octava Época en el Apéndice de 1995, Tomo V. Parte Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis: 403, página 268, bajo el rubro de:

“PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL. LAS PARTES NO ESTAN OBLIGADAS A PRECISAR QUE RELACIÓN GUARDA CON LOS HECHOS CONTROVERTIDOS AL MOMENTO DE OFRECERLA. De conformidad con los artículos 777 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas que se ofrezcan en el procedimiento laboral deben relacionarse con los hechos controvertidos. Ahora bien, en el caso particular de la prueba confesional ello no debe entenderse en el sentido de que sea necesario que las partes precisen al momento del anuncio que, pretenden acreditar con ella y su relación con los puntos en conflicto, sino tan sólo que esa prueba debe guardar relación con la litis, lo cual se conoce hasta que se formulen las posiciones respectivas al momento de su desahogo y toca a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el análisis correspondiente y determinar lo que proceda acerca de si admite las posiciones que se propongan, o las desecha porque resulten ajenas, inútiles o intrascendentes, en cuanto a los hechos en litigio, tal como lo señala el numeral 779 de la citada ley.

Contradicción de tesis 53/93. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 4 de abril de 1994. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.14/94, Gaceta número 76, pág. 22; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación . tomo XIII-Abril, pág. 152”.

Cabe mencionar que el segundo párrafo del artículo 786 refiere que cuando la prueba confesional sea a cargo de una persona moral, deberá ser desahogada por conducto de su representante legal, recayendo este nombramiento, en muchas ocasiones, en peritos en derecho cuya intervención provoca que el sentido originario de la prueba confesional sea un tanto ineficaz.

El artículo 787 contiene un supuesto complementario, cuya trascendencia para el derecho del trabajo es considerable en atención a que en su contenido se regula a la prueba confesional sobre hechos propios, estableciendo para este efecto lo siguiente:

“Artículo 787. Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos”.

La justificación de esta innovación deriva de que los representantes del patrón que consigna el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, tienen en muchas ocasiones, conocimiento directo de las causas que dieron origen al conflicto, razón por la cual, se requiere su declaración para determinar la verdad de los hechos controvertidos; sin embargo la flexibilidad de este artículo también provoca la ineficacia de dicha prueba en atención a que suele suceder que en empresas

grandes. los miembros del consejo de administración, o bien los directivos de un sindicato en ocasiones no participan de las decisiones que pudieran generar un conflicto, sino que estas determinaciones recaen en mandos medios o administrativos que no son precisamente los ejecutivos de primer nivel de una empresa o sindicato.

El maestro Nestor de Buen, en relación a este tema considera que es necesario que los hechos del conflicto le sean propios al absolvente o que por razones de sus funciones, le deban ser conocidos argumentando justamente que:

"Aquí se producen uno de esos efectos no deseados de la ley que sirven para su manejo interesado. Es más que frecuente, que tratándose de empresas de cierta importancia, en las demandas de sus trabajadores se impute a sus más altos directivos, hechos relacionados con los despidos aunque sea evidente que no hayan intervenido en absoluto. La razón es clara. A nadie le hace gracia ser sometido a un interrogatorio judicial o ante las juntas. Y, por otra parte, cuando los conflictos son frecuentes la pérdida de tiempo para atender cosas de mayor importancia es pavorosa. Ello provoca un efecto indirecto: para evitar su asistencia al juicio, el alto funcionario prefiere ordenar a sus abogados que procuren llegar a una transacción. Esa solución, como es natural, resulta entonces un medio atractivo para resolver las cosas difíciles y en los juicios posteriores se repite la dosis".²⁶

²⁶ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 442.

Para el desahogo de la prueba confesional, los artículos 788 y 789 establecen la obligación de la Junta de ordenar la citación personal de los absolventes, con el apercibimiento de ser declarados confesos de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales, en caso de no concurrir el día de la audiencia señalada.

En cuanto a las reglas generales para el desahogo de esta prueba, el artículo 790 considera en términos generales, las siguientes:

- a) Formulación de posiciones. La prueba confesional se desahoga mediante la formulación de posiciones, que son preguntas directas que implican una respuesta en igual sentido, afirmando o negando lo manifestado. **“La prueba confesional se desahoga en base a posiciones, quiere decir, a preguntas que implican la afirmación de un hecho cuya respuesta debe ser, necesariamente, afirmativa o negativa, sin que sean válidos la respuesta evasivas...ni la negativa a responder... La respuesta, afirmativa o negativa (sí o no), puede ir acompañada de una explicación complementaria”.**²⁷

La fracción I del artículo en comento, determina que las posiciones serán formuladas ya sea en forma oral o por escrito presentando en el momento de la audiencia, y siendo las posiciones objeto de calificación por parte de las autoridades para determinar la procedencia y legalidad de las mismas. Excepción en el caso de que se trate de una confesional a desahogar por exhorto, en tal caso, deberá acompañarse el pliego de posiciones desde el ofrecimiento de las pruebas (en sobre cerrado).

²⁷ Ibidem. p. 443.

- b) Contenido de las posiciones. La fracción II del artículo 790 establece que las posiciones deberán concretarse a los hechos controvertidos, por lo que no pueden ser insidiosas o inútiles, entendiéndose por lo primero aquellas posiciones que tienden a ofuscar la inteligencia del absolvente, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad; por posición inútil entendemos aquellas que versan sobre hechos previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente o bien sobre los que no exista controversia alguna.
- c) Declaración del absolvente. La persona que va a absolver una prueba confesional debe primeramente declarar bajo protesta de decir verdad, con el previo apercibimiento de las penas en que incurren las personas que declaran falsamente, respondiendo de palabra por sí mismo, es decir verbalmente, y sin la presencia de su asesor, ni asistido por persona alguna.

Igualmente no podrá el absolvente valerse de borrador de respuestas, afirma al respecto el maestro Nestor de Buen, "*...pero podrá consultar simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.*".²⁸

La fracción VI del citado artículo determina que el absolvente deberá contestar afirmando o negando las posiciones y teniendo el derecho de agregar las explicaciones que considere convenientes o que sean requeridas por la autoridad: en caso de que el absolvente se niegue a declarar o bien cuando sus respuestas sean evasivas la Junta deberá a petición de parte o bien de oficio, apercibirlo con tenerlo por confeso en caso de continuar con esta actitud.

²⁸ Ibidem. p. 445.

d) Terminación de la audiencia. Una vez concluido el desahogo de la prueba, las partes que intervinieron en la audiencia deberán firmar el acta; igualmente cuando las posiciones se hubieran formulado por escrito, este documento se agregará en autos debiendo ser firmado por el articulante y el absolvente de la prueba.

Adicionalmente, el artículo 791 considera que en caso de que la persona que deba absolver posiciones tenga su residencia fuera de la jurisdicción de la Junta, se deberá librar un exhorto dirigido a la Junta competente del domicilio del absolvente, acompañando un sobre cerrado y sellado conteniendo el pliego de posiciones previamente calificado, (dejando una copia en el secreto de la Junta).

En el supuesto que la persona citada para absolver una prueba confesional sobre hechos propios ya no labore en la empresa o establecimiento que sea parte del juicio natural, la Junta, por disposición del artículo 793 y previa comprobación de este hecho deberá requerir al oferente de la prueba para que proporcione el domicilio de esta persona y en caso de que este se ignore, lo manifestará así a la autoridad para que ésta le solicite a la empresa la información respecto del último domicilio registrado de dicha persona; si la persona fue debidamente citada y no comparece a la audiencia señalada, la Junta deberá hacerlo presentar por la policía.

Finalmente los artículos 792 y 794 contemplan dos supuestos de confesión expresa y espontánea de las partes, mismas que serán tomadas en cuenta y valoradas aunque no hayan sido ofrecidas como prueba, refiriéndose el primero de los artículos citados a las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el

articulante de la prueba y el segundo artículo a las manifestaciones contenidas en las constancias y actuaciones del juicio.

3.2.2 DE LAS DOCUMENTALES

En la actualidad la prueba documental se ha consolidado como la más trascendente en todo proceso judicial, de ahí que su importancia haya trascendido también a la esfera del derecho procesal del trabajo, en virtud de que la esencia de nuestro derecho escrito, ha creado la necesidad y alternativa de que la mayor parte de los actos jurídicos deban celebrarse por escrito para evitar conflictos futuros que pudieran derivarse de no existir ninguna constancia que demuestre fehacientemente el derecho que se reclama.

Doctrinariamente establece Francisco Ross, que la prueba documental es:

*“Una de las pruebas que no pueden faltar como medio probatorio en todos los sistemas del Derecho Procesal Laboral lo es la prueba documental. Desde el punto de vista semántico, la palabra documento tiene dos acepciones, uno genérico o amplio y otro en su sentido estricto o reducido. Desde el punto de vista etimológico, la palabra documento que proviene de **documentum**, implica medio de enseñanza o todo aquello que nos enseña algo. Visto desde ese ángulo es indudable que en ese concepto cabrían todos los medios probatorios. En su sentido más estricto, de acuerdo, con los diccionarios etimológicos, por documento debemos de entender el testimonio humano consignado*

gráficamente en un instrumento material e idóneo que crea, modifica o extingue una relación jurídica.”²⁹

La regulación jurídica de esta prueba se contiene en los artículos 795 a 812 de la Ley Federal del Trabajo, de los cuales se desprende la existencia de documentos públicos y documentos privados; el artículo 795 establece que los documentos públicos son: **“aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expide en el ejercicio de sus funciones”**, siendo los mismos eficaces en juicio sin necesidad de legalización.

En complemento a lo anterior, la doctrina general del derecho procesal ha definido a los documentos públicos de la siguiente forma:

“Documentos públicos son los escritos que consignan, en forma auténtica, hechos o actos jurídicos realizados ante fedatarios o autoridades en ejercicio de sus funciones y los por ellos expedidos para certificarlos”.³⁰

Para el maestro Euquerio Guerrero, en relación a la validez de los documentos públicos establece lo siguiente: ***“Existen determinados documentos que por provenir de funcionarios que tienen fe pública, o sea que su dicho se***

²⁹ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986, p. 403.

³⁰ BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Decimocuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992, p. 144.

*reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contienen en sí mismos un principio de prueba, esto es que debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo”.*³¹

El Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito publicó en la Octava Época del Semanario Judicial de la Federación, la Tesis: XX, 303 K, Tomo XV – Enero, página: 227, bajo el rubro de: **“DOCUMENTO PÚBLICO. QUE DEBE ENTENDERSE POR.** *Se entiende por documento público, el testimonio expedido por funcionario público, en ejercicio de sus funciones. el cual tiene valor probatorio y hace prueba plena, ya que hace fe respecto del acto contenido en él.*

Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito.

Amparo en revisión 428/94. Esmeralda Ramírez Pérez. 20 de octubre de 1994.

Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Rafael León González”.

La trascendencia y eficacia de los documentos públicos deriva de que al ser expedidos por autoridades en el ejercicio de sus funciones, las manifestaciones expuestas por dicho funcionario que se contienen en dicho documento son prácticamente irrefutables, es decir, difícilmente se les puede restar valor probatorio, tal y como lo ha expuesto nuestro Máximo Tribunal Federal en la siguiente tesis de jurisprudencia emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Octubre de 1995, Tesis: X.2o.3 L, página: 537, bajo el rubro de:

³¹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimonovena Edición. Editorial Porrúa, S. A. de C. V., México, 1996. Pp. 498-499.

“DOCUMENTOS PÚBLICOS. SU OBJECIÓN EN CUANTO A CONTENIDO NO BASTA PARA NEGARLES EFICACIA PROBATORIA. Cuando la contraparte del oferente de una prueba documental pública, la objeta en cuanto a su contenido, no obstante que se trata de actuaciones realizadas por un funcionario público en ejercicio de sus atribuciones legales, argumentando que éste sólo puede dar fe de que obran en determinado expediente pero no de la legalidad de su contenido y firmas, así como que dicho documento no fue perfeccionado con otros medios probatorios, debe decirse que aquella documental está revestida de eficacia demostrativa plena, ya que el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo dispone que hace fe sin necesidad de legalización, de donde se desprende que la objeción por sí sola es insuficiente para privarla de valor probatorio, pues para ello sería necesario que la objetante acreditara la falsedad del documento con elementos de convicción idóneos.

Amparo directo 22/95. Petróleos Mexicanos. 21 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alfredo Borboa Reyes. Secretario: Víctor Hugo Coello Avendaño”.

Si bien los documentos públicos tienen la fuerza probatoria en juicio que les otorga el artículo 795, esta calidad probatoria se encuentra restringida en los términos del artículo 812 de la misma Ley Federal del Trabajo, en cuanto al contenido del documento:

“Artículo 812. Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares,

solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas”.

El contenido de este artículo, cuya esencia restringe la calidad probatoria plena de los documentos públicos al hecho de su existencia y no a la veracidad de las declaraciones asentadas por particulares en el mismo, ha sido confirmado en diversas ocasiones por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tal y como lo consigna la siguiente tesis de jurisprudencia emitida por la Tercera Sala, Quinta Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXIX, Página: 1935, bajo el rubro de: **“INSTRUMENTOS PÚBLICOS, VALOR PROBATORIO DE LOS**. La circunstancia de que una declaración se asiente en un instrumento público, no atribuye al contenido de aquélla el carácter de prueba plena, ya que lo único que hace fe, es que ante el funcionario que intervino en el documento, se asentó dicha declaración.

Tomo LXIX, Pág. 1935.- Sol Edmundo, 4 de agosto de 1941, Cuatro votos”.

La segunda especie de pruebas documentales reguladas por nuestra legislación procesal laboral, son los documentos privados, cuya definición, en forma excluyente expone el artículo 796 al determinar que: **“son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior”**, en forma complementaria a dicha definición legal, la doctrina procesal ha considerado como una definición de documentos privados dada por Ascencio Romero, la siguiente:

"...un documento privado es aquel que consigna hechos o actos jurídicos realizados por particulares, en su elaboración no participan fedatarios ni autoridades en ejercicio de sus funciones. En los documentos privados en los que se consigne un acto jurídico o de relevancia para el proceso, su autenticidad deviene de las firmas o huellas digitales en ellos estampadas".³²

Para que las pruebas documentales sean allegadas al juicio originario, deben ser ofrecidas en los términos previstos por la propia ley, así, por disposición general del artículo 803 cada parte deberá exhibir los documentos u objetos que ofrezca como prueba; ahora bien, según la naturaleza específica de la prueba documental privada, la ley consigna diversas formas para hacerla parte del juicio originario: así, según lo dispone el artículo 797, si se trata de documentos originales, los mismos serán presentados por la parte oferente que los tenga en su poder, pero si se trata de copia simple o fotostática, el documento deberá ser exhibido por el oferente señalando, en caso de objeción del mismo, el lugar en donde se encuentre el documento original para efecto de compulsas o cotejo de la copia con el auténtico. Finalmente, el artículo 799 determina que si el documento original con el cual deba compulsarse o cotejarse una copia se encuentra en poder de un tercero, este se encontrará obligado a exhibirlo.

El Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, en la Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IV, Septiembre de 1996, publicó la Tesis: XVII. 2o.25 L, página: 639, bajo el rubro de:

³² ASCENCIO ROMERO. Angel Op. Cit p. 66

"DOCUMENTOS PRIVADOS PROVENIENTES DE UNA DE LAS PARTES, EN MATERIA LABORAL. Los artículos 797 y 801 de la Ley Federal del Trabajo disponen: "Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos." y "Artículo 801. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren." Interpretando relacionadamente los anteriores preceptos legales se llega a la conclusión de que por regla general, los documentos privados deben ser presentados en original por los interesados o parte oferente cuando los tenga en su poder, excepción hecha de cuando, aun teniéndolos en su poder, formen parte de un libro, expediente o legajo, en cuyo caso se debe exhibir copia para que se compulse en la parte que se señale, indicando el lugar en donde éstos se encuentren. Lo anterior es así, ya que, independientemente de que resultaría ocioso exhibir en el juicio correspondiente, la totalidad del libro, expediente o legajo, con tal exhibición se podría causar a la parte interesada u oferente de dicho documento, perjuicios en el funcionamiento de la actividad que desarrolle, siendo por ello lógico que el juzgador haya establecido este caso de excepción; en la inteligencia de que para que la prueba ofrecida tenga valor probatorio, corresponde al actuario de la Junta cerciorarse y verificar, en el acta que al efecto levante, que efectivamente el extremo aducido por el interesado u oferente de la probanza es cierto, es decir, que el documento a

cotejar realmente forma parte de un libro, expediente o legajo. Así las cosas, si la quejosa manifestó que los documentos ofrecidos obran en un expediente en el lugar que indicó, la Junta responsable debió ordenar su cotejo, ordenando al actuario se cerciorara de los extremos antes indicados a efecto de estar en posibilidad de estimar en forma correcta el valor probatorio de esas probanzas y si no lo hizo así, es evidente que con su actuación, transgredió en perjuicio de la quejosa las garantías de legalidad y seguridad jurídica consagradas por el artículo 16 constitucional.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 138/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 20 de abril de 1995. Mayoría de votos. Ponente: Víctor Manuel Campuzano Medina. Disidente: Ángel Gregorio Vázquez González. Secretario: David Fernando Rodríguez Pateén".

Adicionalmente debe destacarse el derecho de los litigantes para objetar las pruebas documentales de sus contrarios, impugnando ya sea su autenticidad, su alcance o el valor probatorio que se les pretenda otorgar, para lo cual el artículo 797 dispone que si los documentos privados son objetados en cuanto a su contenido y firma, deberán permanecer integrados al expediente hasta su perfeccionamiento, permitiéndose su devolución en caso de que no sean objetados, y siempre que éste lo solicite y quede una copia certificada de dicho documento en las constancias del juicio.

En el supuesto de que el documento privado sea copia simple o fotocopia y sea objetado, se procederá a su cotejo o compulsión con el original, debiendo precisar la parte oferente el lugar en donde el documento original se encuentre.

Finalmente si el documento proveniente de un tercero ajeno al juicio resulta impugnado, procederá la ratificación de su contenido y firma a cargo de su suscriptor, tal y como lo dispone el artículo 800 de la ley en comento.

Como complemento al tópico de la objeción de documentos, el artículo 811 determina que en caso de que se objete la autenticidad de contenido, firma o huella de un documento, las partes podrán ofrecer pruebas respecto de dichas objeciones.

Para efecto de determinar la autoría de un documento, lo cual es útil en caso de que sea necesario ratificar su contenido o firma, o bien para determinar la responsabilidad del alcance del mismo, el artículo 802 determina que será autor de un documento privado la persona que lo suscribe, entendiéndose por suscripción la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital idónea para la identificación de la persona. El tercer párrafo de este artículo complementa el valor jurídico de la suscripción de un documento al manifestar que hará plena fe o prueba plena cuando se ratifique el contenido y firma o huella digital estampada en dicho documento.

El artículo 804 impone al patrón la responsabilidad de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos que por su calidad de administrador de la fuente de

trabajo debe conservar, imponiendo la carga de la prueba respecto de dichos documentos, tema que será objeto de análisis con posterioridad.

En caso de que el patrón no conserve la documentación mencionada durante los periodos de tiempo a que se encuentra obligado, el artículo 805 determina la presunción de certeza de los hechos expresados por el actor en su demanda, salvo prueba en contrario.

Los artículos restantes de la sección cuarta dedicada a la prueba documental, contemplan una serie de reglas procedimentales para la valoración e integración de la prueba documental al juicio originario, siendo estas de una forma sintetizada las siguiente:

- a) Cuando un litigante pida copia o testimonio de un documento o expediente que se encuentre en una oficina pública, su colitigante tendrá derecho a que se adicione a su cargo y costa, las piezas de dicho documento que considere convenientes. (Artículo 806).
- b) Todos los documentos existentes dentro del lugar donde se promueva el juicio que se encuentre en poder de los litigantes, autoridades o terceros, cuando se ofrezcan como prueba, será objeto de compulsión o cotejo a petición del oferente de la prueba; si los documentos se ubican en un lugar distinto de la residencia de la Junta, se compulsarán o cotejarán mediante exhorto dirigido a la autoridad correspondiente. (Artículo 807).
- c) Los documentos públicos expedidos en el extranjero deberán ser legalizados por las autoridades diplomáticas y consulares para efectos de que sean válidos dentro del territorio nacional. (Artículo 808).

- d) Los documentos redactados en idioma extranjero deben ser exhibidos con su correspondiente traducción al español; además de lo anterior la Junta nombrará oficiosamente un perito traductor que ratifique la autenticidad y veracidad de la traducción que haga. (Artículo 809).

3.2.3 DE LA TESTIMONIAL

Cuando un tercero tenga conocimientos de los hechos objeto del conflicto, sin ser parte del mismo, se le considera testigo y puede ser convocado a declarar ante la autoridad que ventile el asunto; Francisco Ross Gamez, en su libro Derecho Procesal del Trabajo refiere a la prueba testimonial como:

*"La prueba Testimonial.- Según Pallares testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo. En el concepto jurídico, hay que incluir, otra nota, y es la siguiente: las partes que litigan no son testigos; únicamente lo son los terceros que tienen conocimiento de los hechos litigiosos."*³³

La regulación jurídica de la prueba testimonial en materia laboral, se encuentra contemplada de los artículos 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo, el primer artículo antes citado señala las reglas generales que deben cumplir las partes cuando ofrezcan una prueba testimonial, destacando entre estas reglas, las siguientes:

³³ ROOS GAMEZ, Francisco. Op Cit. p. 382.

- a) Cada parte deberá señalar los nombres y domicilios de sus testigos, pudiendo ofrecer máximo tres testimoniales por cada hecho controvertido.
- b) En caso de que el oferente de la prueba se encuentre impedido para presentar directamente a sus testigos, lo hará del conocimiento de la Junta, mencionando la causa o motivo justificados de dicho impedimento, con el objeto de que sea la Junta la que se encargue de la citación de mérito, apercibiéndolo, con base en el artículo 814 en ser presentado por conducto de la policía en caso de no comparecer sin justa causa.
- c) Si un testigo radica fuera del lugar de jurisdicción de la Junta, cuando se ofrezca la prueba, el oferente deberá acompañar un interrogatorio por escrito para desahogar la prueba, so pena de que la misma se declare desierta en caso de omitir exhibir dicho interrogatorio. Junto con el interrogatorio en cuestión, deberá también exhibir un juego de copias de cada interrogatorio para cada parte, las cuales tendrán un término de tres días para exhibir en sobre cerrado un pliego de repreguntas.
- d) Cuando un testigo tenga la calidad de alto funcionario público, la Junta decidirá si su declaración puede ser rendida por oficio.

En relación a la valoración de la prueba testimonial la Cuarta Sala en la Octava Época, publicó en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, en el Tomo: 65, Mayo de 1993, la Tesis por contradicción número 4a./J. 21/93, en la página 19, bajo el rubro de:

"TESTIMONIAL. VALORACIÓN DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. Tomando en consideración que por disposición expresa del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales no están obligadas a sujetarse a reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, cuya valoración,

tratándose de la testimonial se debe constreñir únicamente a la circunstancia de que la declaración rendida reúne los requisitos de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, y en atención además, a que los testigos acuden al juicio para que con base en el interrogatorio que se les formule expongan los hechos que tienen relación directa con la contienda laboral y que son de importancia para el proceso, es por lo que se estima que bien pueden al producir su contestación, ampliar la respuesta correspondiente, adelantándose inclusive a preguntas que no se les han formulado, sin que esto signifique que existe una preparación previa, y que por esa razón carezca de valor su declaración.

Contradicción de tesis 66/91. Entre los Tribunales Colegiados Primero y Sexto en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Elías Álvarez Torres.

Tesis de Jurisprudencia 21/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del doce de abril de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte".

El desahogo de la prueba testimonial se rige por las reglas consignadas en el artículo 815, considerando los siguientes elementos:

- a) Los testigos deberán ser presentados directamente por el oferente de la prueba, salvo que se encuentre imposibilitado para ello y habiéndolo hecho del

- conocimiento de la autoridad para el efecto de que la Junta se encargue de su presentación.
- b) Antes de rendir su declaración, el testigo deberá identificarse cuando así lo pidan las partes y en caso de estar impedido a hacerlo en el transcurso de la audiencia, la Junta le concederá tres días para tal fin; posteriormente se le tomará la protesta para que se conduzca con verdad, advirtiéndole las penas en que incurrir los falsos declarantes y tomando nota de sus datos generales.
 - c) La declaración de los testigos será en forma individual por separado, debiéndose formular el interrogatorio en forma oral y directa, siendo las preguntas objeto de calificación por parte de la Junta, rechazando la autoridad aquellas que no tengan relación directa con el asunto que se trata, que no se hayan formulado con anterioridad o que tengan implícita la contestación.
 - d) Le corresponde al oferente de la prueba la formulación inicial de sus preguntas, siguiendo las demás partes con las repreguntas que consideren pertinentes, estando facultada la Junta a examinar directamente al testigo, cuando así lo considere conveniente.
 - e) Terminando la declaración, cada testigo deberá manifestar la razón de su dicho, debiendo la Junta solicitar la misma, procediendo el testigo a firmar su declaración al margen de las hojas que la contengan, a menos que el testigo no sepa leer o no pueda firmar su declaración, la misma será leída por el Secretario y se imprimirá la huella digital del declarante.
 - f) Finalizada y ratificada la declaración, la misma no podrá variarse ni modificarse ni en cuanto al contenido ni a la redacción de la misma.

El artículo 816 determina adicionalmente que si el testigo no habla el idioma español, su declaración será rendida con apoyo de un intérprete, quien deberá ser nombrado por la Junta, protestando el fiel desempeño de su cargo; el testigo tiene derecho de pedir que su declaración se asiente en idioma español y también en su propio idioma, ya sea por él mismo o por el intérprete auxiliar.

Cuando proceda el desahogo de una testimonial por exhorto, el artículo 817 de la Ley Federal del Trabajo establece que la Junta acompañará el interrogatorio con las preguntas previamente calificadas, indicando a la autoridad exhortada los nombres de las personas facultadas para intervenir en dicha diligencia.

Procede la objeción o tacha de los testigos, basándose en lo dispuesto por el artículo 818, debiendo la misma formularse en forma oral al momento de concluir el desahogo de la prueba, y en caso de que se objete un testigo por falsedad, la Junta deberá recibir las pruebas que fueren pertinentes.

La Junta esta facultada para dictar las medidas necesarias cuando el testigo estando legalmente citado dejará de concurrir a la audiencia, haciendo efectivo el apercibimiento decretado de conformidad con el artículo 819 de la citada ley.

Finalmente el artículo 820 establece una excepción a la naturaleza colegiada de la prueba testimonial, señalando tres hipótesis en las cuales un solo testigo puede generar convicción en la autoridad, siempre que concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que hagan insospechable la posibilidad que falsee los hechos de los que declara, siendo estas tres hipótesis las siguientes:

- 1) Cuando fuera la única persona que se percató de los hechos sobre los que declara.
- 2) Cuando su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que consten en el expediente.
- 3) Cuando concurren circunstancias en el testigo que sean garantía de veracidad.

3.2.4 DE LA PERICIAL

La definición doctrinalmente que realiza Francisco Ross Gamez, con relación a la prueba pericial así como a su necesidad, la expone en los siguientes términos:

*“La prueba pericial es aquella que tiene lugar cuando son necesarios conocimientos especiales en alguna ciencia o arte para poder resolver sobre la existencia o no existencia de los hechos litigiosos. Esta probanza es la más técnica de todas y que por su propia naturaleza conserva una dualidad, porque a la vez que puede ser un medio de prueba del que disponen las partes para el esclarecimiento de la verdad puede ser también un auxiliar de la administración pública, ya que la autoridad puede recurrir en todo momento a esta probanza. Por ser precisamente una prueba técnica exige necesariamente que la persona que la lleve a cabo sea aquella que posea conocimientos especiales en una ciencia o arte”.*³⁴

La regulación jurídica de la prueba pericial se contempla en los artículos 821 a 826 de la Ley Federal del Trabajo, esta prueba debe versar sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, tal y como lo dispone el artículo 821; así mismo, el artículo 822 establece la obligación de los peritos de tener conocimientos en la ciencia, técnica o arte sobre la cual deba emitir su dictamen y cuando la profesión o arte estuviera legalmente reglamentada, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley.

³⁴ Ibidem. Pp. 398-399

El artículo 823 determina que el ofrecimiento de la prueba pericial se efectúa indicando la materia sobre la que deba versar la misma, agregando el cuestionario que deberá desahogar el perito y una copia para cada parte del juicio.

Las Juntas tienen la facultad de desechar la prueba pericial cuando su ofrecimiento no reúne los requisitos establecidos por la ley y al respecto este criterio ha sido confirmado al emitirse la tesis de jurisprudencia de la Cuarta Sala, en la Octava Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VIII-Octubre, Tesis: 4a./J. 18/91, Página 32, bajo el rubro de:

“PRUEBA PERICIAL. LAS JUNTAS TIENEN FACULTAD PARA DESECHARLA CUANDO NO SE APORTA CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU DESAHOGO, COMO LO SON EL CUESTIONARIO RESPECTIVO O SUS COPIAS. Aun cuando es cierto que el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo sólo establece como causas de desechamiento de las pruebas en el proceso laboral, que éstas no tengan relación con la litis planteada, o que sean inútiles o intrascendentes y que, asimismo, los artículos 821 a 826 de ese mismo ordenamiento, que se refieren específicamente a la prueba pericial, tampoco prevén el desechamiento cuando se ofrezca esta probanza sin acompañarla de los requisitos necesarios para su desahogo, igualmente cierto resulta que la interpretación literal y aislada de dichas disposiciones hace correr el riesgo de retardar e, inclusive, paralizar el procedimiento, al supeditar la impulsión de éste a los medios de apremio que señala el artículo 731 de la Ley en comento, los que pueden resultar infructuosos en el caso de que su oferente pierda interés en desahogarla. En cambio, la

interpretación sistemática. que entraña la relación armónica de las disposiciones legales que se encuentran vinculadas con el tema y que permita comprender el alcance de cada norma dentro del contexto del que forma parte, conduce a tomar en consideración, por una parte, que el artículo 780 ordena que las pruebas deben ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; por la otra, que el artículo 823 precisa los que conciernen a la prueba pericial y, finalmente, que el 685 otorga a las Juntas la posibilidad de tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, de lo que debe concluirse que, éstas tienen atribuciones para remover cualquier obstáculo que impida el desarrollo normal de los procesos, entre las que se debe contar la de desechar la prueba pericial cuando se ofrece sin los elementos necesarios que para su desahogo exige la Ley, como cuando no se exhibe el cuestionario a cuyo tenor debe desahogarse, o cuando no se acompañan las copias del mismo para las partes, facultad que debe ejercitarse respetando los principios que rigen el procedimiento laboral y las reglas de la lógica, puesto que el desechamiento indiferenciado puede conducir a desatinos o inconsecuencias, como en aquellos casos en que la necesidad de ofrecer la pericial surge en el momento mismo de la audiencia, sin que el oferente haya tenido tiempo para elaborar el cuestionario y las copias respectivas.

Contradicción de tesis 43/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados. Único en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de octubre de 1991. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Alberto Pérez Darán.

Tesis de Jurisprudencia 18/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el catorce de octubre de mil novecientos noventa y uno. Cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, José Antonio Llanos Duarte, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y Felipe López Contreras.

NOTA: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 46, Octubre de 1991, pág. 22”.

Y en relación a su valoración el Primer Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, en la Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Junio de 1996, publicó la Tesis: V.1o.6 L, en la página 915, que a continuación se transcribe bajo el rubro de:

“PRUEBA PERICIAL. SU VALORACIÓN EN EL JUICIO LABORAL. *El valor probatorio de la prueba pericial no se encuentra sujeto a que la contraparte haya designado o no perito toda vez que los dictámenes periciales tienen valor probatorio por sí mismos, es decir, por sus motivos y fundamentos, y no obstante la circunstancia de ser colegiada la prueba pericial en el juicio laboral, ello no conlleva a concederle valor probatorio pleno al único dictamen rendido en el juicio; toda vez que su valor convictivo sólo puede jurídicamente ser producto de los motivos y fundamentos expuestos como apoyo de las conclusiones alcanzadas por el perito y que el juzgador se encuentra constreñido a analizar al ponderar esa probanza.*

Amparo directo 632/95. Sociedad Cooperativa de Consumo "Ganaderos Organizados de Sonora", S.C.L. 7 de diciembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso Cruz Sánchez. Secretario: Jaime Ruiz Rubio".

Por disposición del artículo 824, la Junta asume una función protectora del trabajador, al otorgarle la facultad para nombrar el perito de éste, siempre y cuando se cumplan con alguno de los siguientes supuestos:

- a) Cuando el trabajador no hiciere nombramiento de peritos de su parte.
- b) Cuando el perito designado por el trabajador no comparece a la audiencia a rendir su dictamen.
- c) Cuando el trabajador lo requiera y solicite expresamente por no tener la capacidad económica para cubrir los honorarios del perito.

En lo que respecta al desahogo de esta prueba, el artículo 825 determina las siguientes reglas:

- a) Los litigantes tienen la obligación de presentar personalmente a su perito el día de la audiencia.
- b) En la audiencia los peritos protestarán el desempeño de su cargo y rendirán su dictamen en forma inmediata, con excepción de que soliciten, por causa justificada, una nueva fecha para tal fin.
- c) La prueba se desahogará con los peritos que estén presentes, pero en caso de ausencia del perito del trabajador, la Junta señalará nueva fecha para el desahogo de la misma, utilizando las medidas necesarias para obtener la comparencia del perito.

- d) Tanto los litigantes como los integrantes de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que consideren pertinentes.
- e) Si hay diferencias en cuanto a los dictámenes rendidos, la Junta nombrará un perito tercero en discordia.

Finalmente el artículo 826 le permite al perito tercero en discordia excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que se le notifique su nombramiento, cuando concurra alguna causa legalmente justificada sujeta a calificación de la Junta.

3.2.5 DE LA INSPECCIÓN

Esta prueba es particularmente especial, ya que con la misma se pretende que las autoridades que están conociendo del conflicto planteado, materialmente conozcan los lugares, las circunstancias, los tiempos o los ambientes que generaron los hechos jurídicos materia del conflicto.

Como definición de esta especie de prueba, podemos destacar la siguiente:

*“Tal prueba para Luis Muñoz, consiste en el conocimiento directo que el juzgador adquiere de algunos hechos objeto del proceso, mediante la observación propia y personal que realiza para convencerse de la verdad combatida por una de las partes”.*³⁵

³⁵ Ibidem. p. 401

La prueba de inspección es regulada en la Ley Federal del Trabajo por los artículos 827 a 829, detallándose en el primero de estos que la parte que ofrezca dicha prueba, deberá además ser realizada en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma, deberá también precisar lo siguiente:

- a) El objeto materia de la misma.
- b) El lugar donde deba practicarse dicha inspección.
- c) Los periodos que abarcará así como los objetos y documentos que deban ser examinados.

El artículo 828 determina que en caso de que los documentos y objetos se encuentren en poder de alguna de las partes, esta será requerida por la Junta para que los exhiba, apercibiéndola para el caso de desacato de tener por presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de probar; cuando los documentos u objetos se encuentren en poder de un tercero ajeno a la controversia, se podrán utilizar las medidas de apremio que sean necesarias para obtener su exhibición.

Finalmente el artículo 829 considera las reglas que deberán observarse en el desahogo de esa prueba, siendo las mismas sintetizadas en la siguiente forma:

- a) El actuario se limitará a efectuar la inspección en los términos y lineamientos ordenados por la Junta.
- b) Se deberá poner a la vista del actuario los documentos y objetos que serán motivo de la inspección.

- c) Tanto las partes como sus apoderados podrán concurrir a la diligencia de inspección, interviniendo en ella, y formulado las objeciones y observaciones que consideren necesarias.
- d) Se levantará acta circunstanciada, misma que será firmada por todas las personas que intervengan en la diligencia y que será agregada al expediente del juicio natural.

3.2.6 DE LA PRESUNCIONAL Y LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

La última regulación específica en materia probatoria que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo, se refiere a la **prueba presuncional** y a la **prueba instrumental de actuaciones**; en lo que respecta a la primera de estas, Francesco Carnelutti señala:

*“Se sabe ya que aquella especie de pruebas críticas que se llaman presunciones, no son por naturaleza pruebas, esto es, no tiene en sí mismas un destino probatorio, sino que se convierten en tales por fortuita conexión con el hecho a probar. Por eso la única clasificación que se puede hacer de ellas se refiere justamente a la forma como la ley regula su valoración”.*³⁶

Para el maestro Francisco Ross Gamez, en su libro Derecho Procesal del Trabajo, coincide con el criterio de los procesalistas que establecen que propiamente no constituye un medio de prueba, pues la prueba presuncional aún cuando no se

³⁶ CARNELUTTI, Francesco Instituciones de Derecho Procesal Civil, Biblioteca Clásicos del Derecho, Volumen 5, Tercera Edición, Editorial Haria, México, 1998, p. 410.

ofrezca, la autoridad tiene que valorarla, porque no es más que el razonamiento lógico y humano de las pruebas que hace el juzgador al momento de dictar la resolución que pone fin al conflicto.

La Ley Laboral en su artículo 830 define a la presunción como la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido; con base en lo anterior y siguiendo lo establecido por el artículo 831 encontramos dos especies de la prueba presuncional, por un lado la **prueba presuncional legal** cuando esta es expresamente establecida en la Ley, y por otro lado la **prueba presuncional humana** que se aplica cuando de un hecho debidamente probado se desprende otro que es consecuencia del primero.

La regulación de la Ley Federal del Trabajo establece que la parte que tenga a su favor una presunción legal, se encuentra obligada solamente a probar el hecho en que la misma se funda (artículo 832), así como también al ofrecer cualquiera de las dos especies de prueba presuncional, las partes deberán indicar en qué consiste la misma y los hechos que se pretenden acreditar con ésta (artículo 834). Finalmente por disposición del artículo 833 tanto la prueba presuncional legal como la presuncional humana admiten prueba en contrario.

En lo que respecta a la **prueba instrumental**, ésta se encuentra reglamentada en el artículo 835 de la misma Ley Federal del Trabajo, al definirla como el conjunto de actuaciones que obran en el expediente que se ha formado como consecuencia del juicio instaurado, por lo que, en complemento, el artículo 836 establece la obligación de la Junta de tomar en cuenta las actuaciones que obren en dicho expediente, destacándose la omisión de la ley en el sentido de no establecer obligación alguna para las partes de ofrecerla para este efecto, por lo

que claramente se puede deducir que aunque las partes no ofrezcan la instrumental de las actuaciones del expediente del juicio en que se actúa, la autoridad deberá tomarla en cuenta al momento de emitir su resolución.

Afirma el maestro Nestor de Buen, en relación a la prueba instrumental lo siguiente: *"También aquí, como respecto de la presuncional, aunque por motivos diferentes, hay que aclarar que la instrumental no tiene el carácter de prueba...es evidente que la idea de una prueba instrumental no corresponde, en rigor a un concepto de prueba diferente, sino precisamente a la idea de que el juzgador, al resolver, tendrá que tomar en cuenta a favor de cada parte, no sólo lo alegado y probado por ésta sino los fenómenos de adhesión procesal y aquellas otras circunstancias que se pongan de manifiesto colateralmente, al desahogar una prueba específica..."*³⁷

3.3 OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Para que un medio de prueba sea pleno, eficazmente admitido y tomado en cuenta, debe cumplir con los requisitos legales en cuanto a su ofrecimiento; en todas las ramas del derecho procesal, se considera necesaria la existencia de requisitos específicos en el ofrecimiento de las pruebas, para la adecuada admisión de las mismas.

Como un primer requisito para el ofrecimiento de las pruebas en general, el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, consigna que las pruebas que ofrezcan

³⁷ DE BUEN LOZANO, Nestor Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p.495.

las partes deberán ser referidas con los hechos controvertidos, el motivo de esta disposición ha sido analizado en el punto que antecede por lo que para los efectos de este requisito baste señalar que la parte oferente de la prueba debe relacionarla con los hechos de su demanda o contestación que sean objeto de la controversia y no con aquellos que hayan sido confesados o aceptados por su contraria.

El artículo 778 determina como norma general que las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos, y en el supuesto previsto por el artículo 880 fracción II, en donde da la oportunidad al actor de ofrecer nuevas pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, solicitando se suspenda la audiencia a fin de preparar sus pruebas correspondientes a tales hechos.

En cuanto a la dinámica para ofrecer las pruebas, el artículo 780 establece que las mismas deberán ofrecerse acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo, con relación a lo cual el maestro Nestor de Buen, ha señalado lo siguiente: *“Un matiz interesante aparece en esa diferencia entre la prueba y su desahogo. Porque es evidente que hay pruebas que no requieren desahogo especial, v.gr., una documental pública. Pero hay otras en las que la prueba en sí misma no es suficiente, si no se acompaña, bien de un acto de perfeccionamiento v.gr., la ratificación de un documento privado, bien de un instrumento para su adecuada apreciación física. Es el caso, v.gr., en que se exhibe como prueba una película o una grabación de televisión (vídeo – tape) que requerirán que se ponga*

*a disposición de la junta un proyector o un aparato de televisión con su video – casetera adicional”.*³⁸

Finalmente, cada prueba tiene diversas reglas particulares que deben ser cumplidas para perfeccionar su ofrecimiento, sin embargo estos requisitos se encuentran establecidos dentro de la regulación jurídica particular de cada prueba, los cuales fueron analizados en el presente capítulo.

3.4 PARTICIPACIÓN DE LOS SUJETOS PROCESALES EN LA ETAPA PROBATORIA

Al iniciar este capítulo se destacó al lugar y jerarquía que las pruebas tienen como únicas herramientas de las que se vale la autoridad que conoce de un conflicto, para acercarse a la verdad de los hechos jurídicos generadores del mismo. Así también hemos analizado que corresponde a las partes el procurar allegar al juzgador la mayor cantidad de elementos probatorios con el objeto de crear convicción en su causa, lo que permite establecer el carácter activo de la participación de las partes en la etapa probatoria, ya que son los propios litigantes los que tienen la obligación de demostrar la veracidad de sus afirmaciones, comprobando la procedencia de sus reclamos o de sus defensas, según sea el caso, atendiendo lo establecido por la ley en el caso de la carga de la prueba que corresponde al patrón acreditar como se estableció anteriormente.

³⁸ Ibidem. p. 406.

La trascendencia de esta posición y en conjunto del involucramiento de las partes en el desarrollo del proceso, específicamente en la etapa probatoria, se considera en nuestra materia, dentro del contenido del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que en cuatro fracciones establece como reglas generales para la participación de las partes en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En relación con el ofrecimiento de las pruebas el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VI, Octubre de 1997, Tesis: I.2o.,T. J/2, Página:676, emitió la tesis de jurisprudencia identificada bajo el rubro de:

“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.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 11112/94. Salvador Ramos Requena. 14 de diciembre de 1994.

Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Pedro Pérez Popomeya.

Amparo directo 7222/95. Germán Pedro Rodríguez Montoya. 11 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Luz María Corona Magaña.

Amparo directo 2892/96. Juan Manuel Maldonado Martínez. 17 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretaria: Martha Camacho Arellano.

Amparo directo 7332/96. Silva Herramientas Especializadas, S.A. y otros. 30 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Diana Rosalía Bernal Ladrón de Guevara. Secretaria: Claudia Amador Ortega.

Amparo directo 9332/96. Canadian International Financiam, S.A. de C.V. y otras. 18 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Luz María Corona Magaña. Secretario: Javier Arnaud Viñas.

Con base en lo anterior, podemos destacar los cuatro elementos centrales de la participación de las partes en la etapa probatoria:

- a) Inicialmente ofrecer todas las pruebas que consideren necesarias y adecuadas para corroborar sus afirmaciones, tomando en cuenta la carga de la prueba que corresponde al patrón y para el caso de prestaciones de las denominadas extralegales al trabajador.

- b) Oponerse a la validez y veracidad de las pruebas de su contraparte cuando considere que las mismas no tienen eficacia o valor probatorio, para lo cual según corresponda a cada prueba en especial, tendrá los elementos para repreguntar a los testigos, objetar los documentos, asistir a las diligencias de inspección y hacer las observaciones que considere convenientes, nombrar peritos de su parte, utilizar a su favor las presunciones que se deriven de la ley o de las constancias de autos, etcétera.
- c) Preparar las pruebas para su adecuada recepción.
- d) Desahogar sus pruebas y objeciones en la forma y términos establecidos en la ley procesal aplicable.

Los cuatro elementos que contienen el citado artículo 880, tienen como denominador común la existencia de una conducta activa por parte de los contendientes, los cuales participan dentro de la etapa probatoria realizando tres especies de actos jurídicos activos, por un lado actuando en la proposición de las pruebas el cual consiste en el señalamiento ante el juzgador de cuales medios probatorios ofrece para acreditar su dicho; por otro lado, actuando en la preparación de los medios probatorios que oportunamente ofreció y finalmente la actividad de las partes enfocada al desahogo de las pruebas ofrecidas y preparadas y que consiste en llevar a la práctica la ejecución de los medios de prueba a los que se hubiera comprometido.

En este contexto se señala que la participación de las partes en la etapa probatoria y en la que se refiere al ofrecimiento de las pruebas tiene en materia laboral la particularidad de encuadrarse dentro del tópico de la carga de la prueba, mismo que es materia del siguiente capítulo de este trabajo de investigación, por lo que baste por el momento señalar que las partes tendrán la obligación de probar los hechos afirmados por la misma, solamente cuando les corresponda la

carga de la prueba en relación con dichos hechos o con esta materia particular de la controversia, por lo cual, claramente existe una excepción que modifica la regulación general de la participación de las partes en la etapa probatoria, tomando como base la asunción por parte de cada litigante, de sus particulares cargas probatorias.

CAPÍTULO IV

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

4.1 Concepto y Justificación Procesal de la Carga de la Prueba

4.2 Regulación Jurídico Positiva de la Carga de la Prueba en Materia Laboral

4.3 Especies de Carga de la Prueba en Materia Laboral

4.3.1 Genérica

4.3.2 Específica

4.4 Reversión de la carga de la prueba

4.1 CONCEPTO Y JUSTIFICACIÓN PROCESAL DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Uno de los aspectos centrales de todo proceso es sin duda alguna la demostración convincente de los hechos narrados por las partes, es decir, la posibilidad que tienen los contendientes de demostrar, mediante diversos medios probatorios la veracidad de sus afirmaciones o defensas, esto en virtud de que al ser el juzgador en general, un tercero ajeno a la controversia, la única forma en que este puede conocer la verdad del conflicto planteado y crear convicción en su criterio, es mediante los elementos probatorios que las partes les hagan llegar.

Esta necesidad procesal de crear convicción en el juzgador mediante la determinación de cuales son los aspectos que cada parte debe aportar como elementos probatorios necesario para tal fin, se ha denominado dentro de la doctrina procesalista como carga de la prueba, o bien distribución de la carga de la prueba.

La utilización de este vocablo deriva de la concepción histórica y etimológica del término carga, el cual desde un punto de vista procesal se entiende como el poder o facultad que la ley otorga a alguno de los contendientes, para que en casos específicos desarrolle determinadas actividades procesales con el objeto de obtener algún resultado favorable a sus intereses, y de resultar vencido en caso de no dar cumplimiento cabal a dicha actividad procesal.

Etimológicamente carga implica cosa que hace peso sobre otra, por lo que dicho término define certeramente la esencia de la carga probatoria, al asumirse el peso de la misma a la persona a quien le beneficia, permitiéndole, como facultad

jurídica el realizar diversas actividades procesales tendientes a obtener un resultado favorable a sus intereses.

De esta forma, gran parte del éxito de una contienda radica no solamente en el hecho de que las partes litigantes tengan elementos probatorios suficientemente válidos para demostrar sus afirmaciones o defensas, sino que también los litigantes desahoguen en el momento procesal oportuno las cargas procesales que cada una de ellas tiene legalmente asignadas, ya que de lo contrario, el juzgador no tendría elementos válidos y convincentes para emitir una resolución en beneficio de los interesados.

En base a lo anterior, la carga de la prueba implica, dos aspectos complementarios, uno objetivo y uno subjetivo, que influyen directamente en la actuación de las partes en el desarrollo del proceso.

Desde el punto de vista objetivo, la carga de la prueba se traduce precisamente en la actividad de las partes que implica demostrar los hechos que han expuesto en sus pretensiones o defensas, para lo cual debe esta actividad de limitarse exclusivamente a demostrar y crear convicción sobre aquellos hechos que interese a cada parte acreditar, es decir, las partes tienen una carga probatoria determinada que implica la necesidad de acreditar ciertos hechos pero no necesariamente todos los expuestos, esto debido al principio de adquisición procesal, mismo que implica que de los hechos controvertidos, las partes adquieren solamente ciertas cargas probatorias, siendo en algunos casos, relevadas por la actuación de su contraparte, ejemplo de esto es la serie de afirmaciones que un litigante plantea dentro del juicio, en cuyo contenido puede confirmarse las afirmaciones de su contrario, y por ende hace innecesario complementar dicha afirmación con alguno de los diversos medios probatorios

existentes, tal y como reza el principio procesal: “A *confesión de parte relevo de prueba*”, mismo que se traduce dentro del texto de la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 792 al señalarse que: **“Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante”**.

Desde un punto de vista subjetivo, la carga de la prueba se analiza desde dos vertientes:

- 1) Como obligación de cada litigante que implica la responsabilidad que este tiene de acreditar los hechos y aseveraciones vertidos en juicio y que necesariamente debe demostrar para crear convicción en el juzgador; siendo esta obligación exclusiva del litigante que la asume en atención a que si este omite desahogar los medios probatorios necesarios para acreditar sus pretensiones o defensas, el juzgador determinará la validez de los hechos contrarios o controvertidos narrados por su contraparte.
- 2) Como derecho que faculta a su titular para utilizar todos los medios probatorios a su alcance que sean necesarios para demostrar en forma fehaciente las afirmaciones de sus pretensiones o defensas, otorgándosele a cada parte un momento procesal determinado y específico para el ofrecimiento y desahogo de sus pruebas y siendo este derecho necesario para agotar su participación procesal en la controversia, tal y como se ha señalado en el último apartado del capítulo anterior; el ejercicio de este derecho contiene también la necesidad de que cada parte demuestre la veracidad de sus afirmaciones. por lo que en caso de no ejercerse dentro del momento oportuno, su agotamiento implica, en forma directa la falta de convicción en el juzgador y por ende la emisión de una resolución en sentido inverso a los intereses de dicho litigante omiso.

Podemos señalar como concepto de carga de la prueba el expuesto por Miguel Bermúdez Cisneros, en los siguientes términos:

*“Es una noción procesal que contiene las reglas de juicio por medio de la cual se le indica al juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deban fundamentar su decisión e indirectamente establece a cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse las consecuencias desfavorables”.*³⁹

En forma complementaria, la necesidad procesal de existencia de la carga de la prueba la determina Alberto Trueba Urbina, en su Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, pág. 304, citado por Bermúdez Cisneros, señalando que: **“es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber”.**⁴⁰

Finalmente, como una explicación doctrinal global que implica el concepto y la justificación procesal de carga de la prueba, podemos destacar la expuesta tanto por Alberto Trueba Urbina, como por Nestor de Buen:

“Dada su afortunada redacción podemos comprender que la carga de la prueba es una noción procesal que contiene una regla de juicio según

³⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. p.112-113.

⁴⁰ Ibidem. p.113

dice la primera de dichas definiciones y por medio de la cual se le indica al juez como debe fallar lo que notará al cotejar las definiciones”.⁴¹

“El instrumento al alcance del juez para resolver estas cuestiones (la controversia y la veracidad de lo expuesto por las partes) es, precisamente, la idea de la carga de la prueba o dicho de mejor manera, la distribución de la carga de la prueba”.⁴²

La carga de la prueba, como concepto utilizado en la ciencia del derecho procesal en general, determina dos principios centrales generales que en forma genérica se reconocen y aplican en todas las ramas especializadas del derecho procesal, siendo estos dos principios generales, los siguientes:

- a) ***Actor semper necessitas probandi incurrit ei qui agit***; cuyo contenido implica que la parte actora asume la obligación y el derecho de demostrar las afirmaciones e imputaciones contenidas en su escrito de demanda; sin embargo, debe destacarse en forma preliminar, que este principio no tiene una vigencia obligatoria en todas las ramas del derecho procesal, tal y como sucede en el derecho del trabajo, dentro del cual el trabajador – actor, no asume la carga de la prueba de todas su afirmaciones e imputaciones, siendo claro ejemplo de esto, la acción de despido, tal y como se desprende de la siguiente opinión: *“Creemos que estos principios adquieren modalidades diversas al afirmarse en un derecho que como el del trabajo es tutelar buscando el equilibrio de las partes y no podríamos ni pensar en una aplicación de principios como el que establece que la necesidad de probar recae siempre*

⁴¹ Idem.

⁴² DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Op Cit p. 415

en el actor ***semper necessitas probandi incurrit ei qui agit***, porque nos llevaría a la injusta situación de que en todos los casos el actor, que en los juicios laborales por lo que general es el trabajador, tuviese que probar, ya no la relación de trabajo, sino el despido mismo, siendo en estos casos por ejemplo, más justa la posición adoptada por la Suprema Corte de Justicia al resolver que, en los conflictos originados por el despido de un trabajador toca a éste probar tan solo la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando y cuando esas circunstancias sean negadas por el patrono: mientras a éste último corresponde demostrar el abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo”.⁴³

- b) ***Qui excepti probare debet quod exceptui***, que implica que el demandado que promueva una excepción, debe probar el hecho en que se base, siendo este principio el complemento del que establece: “la carga probatoria a favor del actor, y en conjunción, ambos principios son la mercancía de ejercicio del principio general él que afirma esta obligado a probar, en cuya esencia se persigue que la parte que actúa positivamente en un proceso, es decir, mediante alguna afirmación acredite la veracidad y procedencia de la misma, debido a que en forma por demás lógica es imposible pretender acreditar un hecho negativo, es decir, una conducta o acontecimiento que simplemente no sucedió, por lo que la carga de la prueba debe corresponder a la parte que argumente que dicha conducta o acontecimiento sí sucedió y que por consiguiente, tiene posibilidades reales y lógicas de acreditar y demostrar la realización de lo que afirma.”⁴⁴

⁴³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op Cit. p. 122.

⁴⁴ Cf. Ibidem. p. 123.

Estos principios generales de la carga de la prueba no son universales ni definitivos en materia laboral, en atención al principio particular de la movilidad de la carga de la prueba, de la cual el maestro Bermúdez, señala que: **“Si bien se reconoce que la movilidad de las cargas probatorias no es característica exclusiva del proceso laboral, ya que también en otros diversos derechos procesales puede suceder el que dentro de un mismo juicio operen cambios en la obligatoriedad de probar, pues para obtener resultados congruentes con sus pretensiones, las partes tienen que asumir variaciones en la obligación de probar; pero si se cita aquí como una característica del Derecho Procesal del Trabajo, sólo se debe a que es precisamente en este Derecho en el que la movilidad es más frecuente que en ningún otro”**.⁴⁵

La importancia de la carga de la prueba se explica a través de las funciones procesales que la misma ha adoptado dentro de la dinámica de un proceso jurisdiccional o en la especie laboral:

- 1) Determinar la prioridad probatoria de cada litigante, es decir, establecer cuales de los hechos materia de la controversia deben ser acreditados y demostrados por cada parte contendiente, la cual debe ofrecer y desahogar todos aquellos elementos probatorios que sean necesarios para justificar su pretensión o su excepción, según corresponda.
- 2) Auxiliar al Juzgador a formarse un juicio afirmativo o negativo sobre las pretensiones y las defensas de los litigantes, es decir, mediante la oportunidad procesal que ejercita cada contendiente, el juez se crea la convicción suficiente y necesaria para saber la verdad del conflicto y determinar en que sentido va a

⁴⁵ Ibidem p. 119.

cumplir su función jurisdiccional, aplicando el derecho en beneficio de alguna de las partes litigantes.

Finalmente, destaca también dentro del tema de la carga de la prueba en general, conocer cuales son los límites procesales que existen en relación con este tópico, mismos que derivan de la aplicación y ejecución de la carga de la prueba, en beneficio de cada parte:

- 1) La primera limitación deriva de que la carga de la prueba solamente aplica en cuestiones de hecho, es decir a circunstancias fácticas o acontecimientos en el mundo real que han sucedido o debieron suceder entre las partes y que generan consecuencias jurídicas que el juzgador debe imponer, y por ende ante dicho juzgador se deben acreditar únicamente las circunstancias de hecho alrededor de las cuales se desarrolla la controversia.

Esta limitación deja fuera de la necesidad probatoria a los preceptos de derecho invocados por las partes, que no son objeto de prueba, en virtud de que, al ser el juzgador perito en esta materia, las partes únicamente deben enfocarse a crear convicción en él, en relación con los hechos narrados y demostrados, debiendo en consecuencia el juzgador analizar los hechos y decidir la aplicación del derecho, interpretando los preceptos jurídicos y emitiendo una resolución apegada al derecho que interpreta y aplica como perito en dicha materia; esta limitación se encuentra enmarcada dentro del artículo 882 de la Ley Federal del Trabajo, al encontrarse redactado en los siguientes términos:

"Artículo 882. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al

concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo”.

- 2) La segunda limitación se refiere a que será objeto de prueba únicamente aquellos hechos que sean materia de controversia entre las partes, es decir, cuando no haya un acuerdo o coincidencia entre lo expuesto por el actor y lo contestado por el demandado, por lo que, en la hipótesis de que ambas partes se encuentren de acuerdo con algún punto de hecho, o bien cuando uno de los litigantes afirme o reconozca lo expuesto por su contraparte, no habrá necesidad de ofrecer o desahogar más pruebas respecto de dicho tópico, de conformidad con el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

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

La regulación conceptual y jurídica de la carga de la prueba, encuentra sustento en las siguientes tesis de jurisprudencia:

1. Tesis de la Cuarta Sala, Sexta Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Parte LX, Quinta Parte, página: 63, bajo el rubro de: **“PRUEBA, CARGA DE LA.** Si bien en ciertos casos se presumen demostrados algunos elementos de la acción que ejercita un trabajador, como sucede respecto de los despidos injustificados, en cuyo caso se presume acreditado el despido cuando se demuestra la relación contractual y la cesación de labores, ello no significa que aun en esos casos deje de

aplicarse el principio de que el actor debe de probar los hechos constitutivos de su acción, ya que al trabajador se le releva de la obligación de probar algunos hechos constitutivos de su acción, en atención a que demostró otros de los que se desprende una presunción a su favor.

Amparo directo 6701/59. Prisciliano Benítez Benítez. 14 de junio de 1962. 5 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.”

2. Tesis emitida por Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito, Octava Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV - Noviembre, Tesis: XV. 2o. 3 L, página: 524, bajo el rubro de: **“RELACIÓN LABORAL, CARGA DE LA PRUEBA.** Si el patrón al dar contestación al escrito de demanda de despido injustificado instaurada por el trabajador, niega en forma lisa y llana la relación de trabajo, la carga de la prueba corresponde a este último.

Amparo directo 205/94. Fernando Mares Islas. 21 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Adan Gilberto Villarreal Castro. Secretario: Miguel Ángel Montalvo Vázquez”.

3. Contradicción de Tesis de la Segunda Sala, Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Agosto de 1995 Tesis: 2a./J. 28/95 página: 131, bajo el rubro de: **“CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE SE AFIRMA OCURRIÓ EL DESPIDO Y AQUEL OTRO, POSTERIOR, EN EL QUE SE DICE SE PRODUJO LA RENUNCIA, SIN QUE BASTE PARA ELLO LA SOLA EXHIBICIÓN DEL ESCRITO QUE LA CONTIENE.** De los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo.

se desprende la regla general de que corresponde al patrón y no al trabajador la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como las causas de rescisión; lo anterior se justifica porque el patrono es quien dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos propios de tal relación, en el entendido que si no los prueba, se deben presumir ciertos los hechos aducidos por el trabajador en su demanda. Ahora bien, es cierto que el escrito de renuncia en determinada fecha indica, lógicamente, que hasta entonces subsistió la relación de trabajo, pero igualmente cierto resulta que ese elemento no hace prueba plena, sino que constituye un indicio que, por sí solo, no puede válidamente desvirtuar la presunción legal que los artículos mencionados establecen en favor del actor. En efecto, si la defensa del patrón implica la afirmación de que la relación laboral continuó hasta la fecha de la renuncia, los indicados artículos le atribuyen la carga de probar que hasta entonces el trabajador estuvo trabajando; por tanto, no basta la sola exhibición de la renuncia, porque el valor indiciario que tiene sobre la verdad buscada es puramente lógico, sin correspondencia necesaria con la realidad de los hechos, aspecto que es fundamental en el ámbito probatorio del juicio laboral, como se infiere del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo; en consecuencia, la renuncia, como simple indicio, debe estar reforzada con otros elementos que allegue el patrón, cuando la invoca en su beneficio y es controvertida por el trabajador.

Contradicción de tesis 33/93. Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de mayo de 1995. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Angelina Hernández Hernández.

Tesis de Jurisprudencia 28/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de veintiséis de mayo de mil novecientos noventa y cinco, por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Juan

Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón y Genaro David Gongora Pimentel. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia”.

4.2 REGULACIÓN JURÍDICO POSITIVA DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

La reforma procesal de 1980 da nacimiento dentro del tópico de la carga de la prueba a una serie de elementos que si bien no arrojan un contenido textual genérico, si consideran aspectos que son consecuencia del devenir histórico y jurisprudencial que, a lo largo del tiempo, vieron la necesidad de que el derecho procesal del trabajo contara con su propia apreciación específica de la carga de la prueba.

Como parte de esta evolución doctrinal y legislativa, siguiendo a Nestor de Buen, señala las cinco fases históricas por las que ha transcurrido la concepción de la carga de la prueba siendo estas las que a continuación se mencionan:

- a) Primera Fase: Corresponde al antiguo proceso romano, en el cual el juzgador tenía el poder discrecional de valorar las pruebas en forma libre, por lo que la carga de la prueba, se limitaba a que el demandado tenía la obligación de defenderse de toda pretensión o afirmación expuesta por su contraparte, mediante la utilización de todos los medios probatorios a su alcance, por lo que, la falta de demostración de que dicha afirmación era falsa o equivocada, provocaba el otorgamiento a la misma de la credibilidad suficientes y necesaria para sancionar al demandado. Con relación a esta etapa Bermúdez Cisneros señala que: *“...en el más antiguo Derecho romano de que se tiene conocimiento, nos encontramos con el poco lógico principio jurídico de que la afirmación en juicio por parte del actor, pone sin más al agredido o demandado*

*ante la obligatoriedad de esculpase o demostrar lo contrario a lo argumentado por el actor, caracterizando esos elementales principios de que hoy conocemos como cargas procesales”.*⁴⁶

- b) Segunda Fase: Pretendiendo equilibrar las diversas cargas procesales, en el proceso posclásico y justiniano romano, nacen las reglas legales sobre las pruebas y las presunciones, con las cuales el juzgador determinaba, con base en las reglas de la experiencia, cual de los contendientes debería ofrecer y desahogar las pruebas necesarias para acreditar sus afirmaciones, considerando para esto cual es la posición en que cada parte se encontraba y cual de ellas tenía la mejor posibilidad de acceder, presentar y acreditar los medios probatorios que fueran necesarios para el conocimiento de la verdad de los hechos controvertidos.

- c) Tercera Fase: En esta etapa evolutiva, que corresponde al derecho germánico, se pretende, en forma un tanto incipiente, equilibrar el juego de fuerzas de las partes en litigio, estableciendo una posición ecléctica de las dos fases anteriores, reconociendo la necesidad de la prueba directa de quien afirma, junto a la cual nace la prueba contraria, misma que tiene por objeto combatir y restar la validez jurídica y probatoria de la primera, lo que se tradujo en forma fáctica, en la implementación de una serie de formalidades procesales que determinaban las etapas y mecanismos para el desahogo de las pruebas de los litigantes.

- d) Cuarta Fase: Corresponde a la Escuela de Bolonia, los glosadores y post – glosadores la relajación de la antigua rigidez del sistema probatorio, creando así el principio de la necesidad probatoria, mediante la cual se concibe a la actividad probatoria como una facultad individual de cada parte contendiente,

⁴⁶ Ibidem. p. 110.

con el objeto de que toda la actividad de cada litigante, es materia de prueba individual de este mismo, naciendo así la primera distribución funcional y hermenéutica de la carga de la prueba, mediante la cual cada parte debe probar todos los hechos, positivos y negativos que hayan sido materia de su pretensión o su defensa.

- e) Quinta Fase: Esta etapa de la evolución probatoria y de la distribución de la carga de la prueba, corresponde al derecho francés y se caracteriza en la necesidad de que la actividad de las partes contendientes sea armónica y complementaria, es decir, se pierde el concepto de prueba individual, para dar cabida a la interrelación de la actividad procesal de cada litigante, mediante el cual, la resolución del juez no solamente se basa en la actividad probatoria de cada parte, sino en el resultado de los diversos medios de prueba ofrecidos y desahogados por cada parte, junto con la eficacia y eficiencia de los mismos, siendo en consecuencia, un primer intento de promover la distribución de la carga de la prueba basándose en la actividad de las partes y en la naturaleza de dicha actividad, lo que en un segundo momento se traducirá en distribuir la obligación probatoria únicamente sobre los hechos expresados en forma positiva por cada litigante.⁴⁷

El nacimiento del derecho del trabajo tiene dos particularidades que influyen en forma directa en la conformación procesal de las reglas de la carga de la prueba, una como parte de la antigua concepción bipartita del derecho, el derecho del trabajo formó parte integrante del derecho civil, dentro del cual el tema de la carga de la prueba ha asumido los principios rectores históricos expuestos en este mismo apartado y por ende configurándose principios tan explícitos como el que

⁴⁷ Cf. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pp 418-419.

reza: *“El que afirma esta obligado a probar”* y cuya aplicación en materia laboral es ciertamente cuestionable.

Por otro lado, debe destacarse también que el origen histórico del derecho laboral ha derivado del reconocimiento de que el trabajo es un objeto distinto de la mercancía que es materia de las operaciones civiles y por ende otorgando a esta materia las particularidades que han sido establecidas por el derecho social, dentro de las que destaca el manto protector de la clase trabajadora que debe traducirse en los postulados legales y procesales que permitan evitar que a la clase laboral se les obligue a tener los medios suficientes para acreditar sus pretensiones.

La jurisprudencia en nuestro país ha jugado un papel central en la conformación de los principios procesales de la carga de la prueba en materia laboral, así en un primer acercamiento la Suprema Corte de Justicia rechazó la doctrina que establecía la obligación de los trabajadores de probar tanto la existencia de la relación de trabajo, como el despido acontecido y la ausencia de una causa que lo justificara, ya que materialmente probar tales circunstancias es simplemente imposible.

De esta forma, mediante ejecutoria de fecha 18 de enero de 1935, emitida en el Toca 2472/25, Francisco Amezcua, la Cuarta Sala determinó que “en los casos de despido, correspondía al trabajador probar la existencia de la relación de trabajo y el hecho del despido y al patrono la causa justificada que tuvo para acordar la rescisión de la relación de trabajo”; sin embargo el formalismo de esta tesis motivó una serie de críticas por parte de diversos doctrinarios, sobresaliendo el ilustre maestro Mario de la Cueva, por lo que en la ejecutoria del Toca 2914/35 Eusebio

Pérez Cortinas, del 24 de agosto de 1935, la Corte modificó la anterior resolución, determinando, según lo expone Mario de la Cueva, lo siguiente:

"a) Que obligar al trabajador a que demuestre el hecho del despido es colocarlo en una situación difícil, pues ese hecho, por regla general, ocurre en ausencia de testigos; b) Que cuando los patronos niegan el despido deben probar que el trabajador abandonó voluntariamente el servicio, prueba fácil de rendir, si se toman el cuidado de avisar a las juntas que los trabajadores dejaron de concurrir a sus labores; c) Que la doctrina expuesta no destruye el principio de que el que afirma está obligado a probar, pues si el obrero exige el cumplimiento de las obligaciones nacidas de la relación de trabajo, lo único que tiene que comprobar es la existencia de la relación de trabajo y que está fuera del servicio; d) Que el principio de la inversión de la carga de la prueba estaba aceptado en materia de riesgos profesionales".⁴⁸

La evolución del tema de la carga de la prueba, llevo a modificar este criterio un aspecto central que motivo un acercamiento entre la posición de los patronos y los trabajadores, mismo que se reconoció y adopta la Cuarta Sala en la ejecutoria publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Parte CXXII, Página: 479, bajo el rubro de:

***"DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA
TRATÁNDOSE DE. Es al patrón a quien toca probar las causas
de la justificación de un despido, o probar, en su caso, el
abandono simple de las labores, cuando éste no pretenda***

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición. Editorial Porrúa. S. A., México, 1961 p. 835.

explicarse en virtud de una rescisión de contrato. Cuando el trabajador se queja de haber sido despedido, si se le exigiera que probara su afirmación, sería en la mayoría de los casos casi imposible que pudiera hacerlo, supuesto que los patrones, cuando despiden a un trabajador, no lo hacen en circunstancias tales que ese hecho pueda ser conocido por los compañeros de labores del trabajador cesado, ni llaman testigos para que presencien tal acto, sino que con malicia o sin ella, el despido se realiza en el local de alguna oficina u otro sitio donde no hay más personas que el trabajador despedido y su patrón. o bien empleados de confianza que en el caso de un litigio es natural que no sean testigos favorables al trabajador. de suerte que reclamándose el despido por el trabajador, y no oponiéndose como defensa una negativa pura y simple, que pudiera relevar al patrón de la obligación de rendir pruebas, porque no es posible probar lo negativo. en todo caso es a la parte patronal a quien corresponde justificar el despido o probar las causas y circunstancias del abandono, sea que éste se deba a la simple ausencia de las labores o bien que tenga su origen o motivo en la rescisión del contrato de trabajo llevado al cabo por el obrero, tanto por las razones que ya se han dado, como porque la ley impone la obligación al demandado de justificar sus defensas o excepciones.

Amparo directo en materia de trabajo 1594/51. Estrada Allén Olga. 21 de octubre de 1954. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente”.

La versión de una conducta negativa del patrón a la afirmación del despido sostenida por parte del trabajador, fue medular para comprender la dinámica de las relaciones laborales, así cuando el patrón negaba el despido y ofrecía

nuevamente el trabajo, se invertía la carga de la prueba por que no es lógico suponer que el patrón que hubiera despedido a su trabajador, después estuviera en condiciones de recibirlo de nuevo, como si nada hubiera pasado, concibiéndose 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.

Como complemento de esta novedosa posición, surge en 1957 la tesis de jurisprudencia que establece una presunción en beneficio del trabajador que reclama la reinstalación a su puesto de trabajo, el mismo criterio lo ha sostenido el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, Octava Época, del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV-Noviembre, Tesis: V. 2o. 167 L, Página:439, al emitir la tesis bajo el rubro de.

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL. El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, tiene en su favor la presunción de la certeza del despido. presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, como es el de dos meses que la ley establece en su artículo 516 para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador deje de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos

de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido.”

Amparo directo 395/94. Heriberto Duarte Márquez. 18 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García

Amparo directo 42/91. Transportes Norte de Sonora, S. A. de C. V. 20 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Abdón Ruiz Miranda.

Véase: Jurisprudencia 632 del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Segunda Parte, página 1070”.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 y la reforma procesal de 1980, establecieron una novedad por demás trascendente en materia de despido, consistente en la obligación del patrón de dar un aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de la rescisión de la relación laboral, con lo cual se pretendió otorga al patrón la carga de la prueba, mediante la exhibición de dicho documento para pretender acreditar la justificación del despido del trabajador, sancionándolo al establecer que la sola falta del aviso será motivo para considerar que el despido fue injustificado; los párrafos centrales de esta adición fueron plasmados en la parte final del artículo 47, el cual textualmente señala:

“Artículo 47...

I – XV ...

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

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

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

Finalmente la reforma procesal de 1980 pretendió recoger ampliamente la evolución jurídica que la jurisprudencia había establecido, señalado diversos artículos en los cuales se establecía la distribución de la carga probatoria, distinguiendo para esto en un aspecto general, como reglas de aplicación genérica, y en diversos medios cuando se tratara de hipótesis o supuestos normativos específicos, mismos que son materia del siguiente apartado.

4.3 ESPECIES DE CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

La regulación de la carga de la prueba en la actual Ley Federal del Trabajo, establece dos grandes aspectos, por un lado una regla general, que la doctrina ha interpretado como carga genérica y una reglamentación específica tratándose de diversos tópicos especiales. en los cuales se otorga la carga de la prueba a una de las partes contendientes: así encontramos dos especies de carga de la prueba en materia laboral, la prueba considerada genérica y por otro lado diversas cargas específicas.

4.3.1 GENÉRICA

Dado la calidad específica del patrón, quien en opinión de los legisladores tiene mayor facilidad de aportar mejores elementos probatorios para el conocimiento de la verdad del conflicto, la primera parte del artículo 784 contempla una carga genérica en su favor, estableciéndola en los siguientes términos:

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

Los aspectos temáticos centrales que establece en artículo 784. en el apartado medular citado, pueden ser sintetizados de la siguiente manera:

- a) Establece primeramente la obligación a cargo de las autoridades laborales de eximir a los trabajadores de la carga de la prueba, cuando por otros medios tengan la posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos objeto de la controversia.
- b) Así mismo y cuando sea procedente, las autoridades laborales tienen la obligación de requerir del patrón la exhibición de aquellos documentos que toda empresa debe conservar, por disposición legal.

- c) En caso de que el patrón no exhiba dicha documentación, se presumirán como ciertos los hechos expuestos o narrados por el trabajador.

La redacción de este primer párrafo del artículo 784, reconoce la naturaleza social del derecho del trabajo, al eximir al trabajador de probar aquellos hechos controvertidos que puedan ser acreditados con otros medios de prueba, otorgando a las autoridades laborales la libertad de requerir tanto del patrón como de algún tercero la información que sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos; así este artículo se complementa con el contenido del artículo 783, mismo que obliga a todas las autoridades o personas ajenas al juicio que tengan conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, a que los aporte. previo requerimiento de las autoridades de la Junta que este conociendo del asunto, así se pretende que las autoridades laborales auxilien al trabajador para disminuir sus debilidades jurídicas, pretendiendo en forma indirecta una tutela de los derechos de esta clase, mediante la adopción de un sistema probatorio en el cual las autoridades de la Junta pueden requerir cualquier elemento probatorio específico, de cualquier persona o autoridad, que sea útil para llegar a la verdad, sin que sea necesario que el trabajador requiera o intervenga en dicha solicitud.

Igualmente, como parte complementaria de esta distribución de la carga de la prueba, el mismo párrafo del artículo 784, establece que el patrón deberá exhibir, previo requerimiento de las autoridades, la documentación que la empresa tiene obligación legal de conservar, y de los cuales pueda determinarse la procedencia de las afirmaciones de ambos litigantes. por lo que, en el caso de que la controversia se centre en relación con alguno de los aspectos de la relación laboral, la empresa tiene obligación de conservar la documentación y deberá exhibirlos aun que no sean prueba de su parte, previo requerimiento de la Junta.

Con relación a este tópico el maestro Alberto Trueba Urbina, en su comentario a la Ley Federal del Trabajo señala: *"Este artículo es una innovación procesal y conforma la naturaleza social del proceso laboral como un derecho que tiene por fin garantizar una igualdad real en el proceso, mediante la tutela o protección de los trabajadores. En términos generales, la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad; en este sentido la Ley estima que el patrón tiene los elementos para esclarecer los hechos..."*⁴⁹

Diversas tesis han confirmado la necesidad de este criterio protector de la clase trabajadora, destacando la emitida por la Cuarta Sala, Época Quinta, del Semanario Judicial de la Federación, Parte XLVII, página: 4335, bajo el rubro de:

"OBREROS, SEPARACIÓN INJUSTIFICADA DE LOS. *La Sala del Trabajo de la Suprema Corte, ha sostenido la tesis de que cuando un trabajador presenta reclamación por separación injustificada del trabajo, es suficiente que se justifique la existencia del contrato y la circunstancia de que no se encuentra ya prestado sus servicios, para que se estime fundada su acción, quedando a cargo del patrono la obligación de probar, en estos casos, que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo o que, en el caso de que se le hubiere despedido, la separación fue injustificada. Esta tesis se ha fundado en el hecho de que los obreros, en su gran mayoría de los casos, se encuentran materialmente incapacitados para probar su separación, ya que es lógico suponer que los patronos se cuidan de que ésta no se efectúe con*

⁴⁹ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo, Octogésima Edición, Editorial Porrúa, México, 1999. p. 383.

la intervención o ante la presencia de otras personas, ya que sólo en determinados casos y cuando el despido se realiza en forma violenta, puede realizarse delante de otras personas que, en su caso, puedan testificar sobre la separación en forma cierta, es decir, con conocimiento efectivo de los hechos; y aunque es cierto que en algunos casos los trabajadores recurren al testimonio falso de testigos supuestos para comprobar su despido, cosa que desde luego debe estimarse censurable, como los patronos, cuando los trabajadores abandonan voluntariamente el trabajo, están en aptitud de informar inmediatamente a las autoridades respectivas, acerca de la ausencia del trabajador, y aun pueden promover la rescisión del contrato de trabajo, si aquel abandono se prorroga por más de tres días, no puede ser impugnada la tesis de inicua, ya que si bien existe el principio que establece que el que afirma que está obligado a probar, y que aplicando este principio podría sostener que cuando el patrono niega el despido, debe recaer sobre el obrero la carga de la prueba de su separación, hay que tener en cuenta, sin embargo, que lo que el trabajador exige en tales casos, no es otra cosa sino el cumplimiento del contrato de trabajo, por lo que debe estimarse que es suficiente con que demuestre la existencia de dicho contrato y el hecho de que ha cesado en el desempeño de sus labores, para que se considere acreditada o no, según el grado de convicción que en el ánimo de los miembros de la junta, determinen las pruebas correspondientes del patrono.

TOMO XLVII, Pág. 4335.- Amparo en Revisión 11/36, Sec. 1º.- Cortés Vicente.- 13 de Marzo de 1936.- Mayoría de tres votos”.

Esta carga genérica se relaciona en forma íntima con el contenido del artículo 804 de la Ley Laboral, al señalar los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y de exhibir en juicio, refiriéndose en forma expresa a los siguientes:

- 1) El contrato individual de trabajo, ante la inexistencia del contrato colectivo, debiéndose conservar durante toda la relación de trabajo y hasta un año después de finalizada la misma.
- 2) Listas de raya o nómina de personal, cuando este documento se utilice en el centro de trabajo, o bien, recibos del pago de salarios, debiéndose conservar durante el último año y hasta un año después de finalizada la relación de trabajo.
- 3) Controles de asistencia, cuando este documento se utilice en el centro de trabajo, debiéndose conservar durante el último año y hasta un año después de finalizada la relación de trabajo.
- 4) Comprobante de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y de las primas adicionales que contempla la propia Ley, debiéndose conservar durante el último año y hasta un año después de finalizada la relación de trabajo.
- 5) Los demás que señalen las leyes y debiéndolos conservar durante el término que en específico señalen las leyes respectivas.

Finalmente, como sanción al incumplimiento por parte del patrón a esta carga probatoria, es decir, en caso de que el patrón no guarde o exhiba los referidos documentos, el artículo 805 de la ley establece lo siguiente:

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

4.3.2 ESPECÍFICA

La denominada carga de la prueba específica, se traduce en la obligación legal que en forma determinante se impone al patrón para acreditar la veracidad respecto de ciertos supuestos jurídicos, por considerar que es la parte patronal la que tiene los medios suficientes y a su alcance para acreditar la veracidad respecto de dichos tópicos, mismos que se contienen en la redacción de la segunda parte del artículo 784 de la Ley Laboral y que establece:

“Artículo 784 ... En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuanto exista controversia sobre:

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

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

La diferencia existente entre la carga genérica establecida en el primer párrafo de este mismo artículo, y las cargas específicas que corresponden a la parte del mismo artículo transcrito líneas arriba, deriva de que, en la hipótesis consignada en la regla general, solamente cuando la Junta esté en condiciones de llegar al conocimiento de los hechos por un medio diverso, podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, otorgándola al patrón para que exhiba la documentación que corresponda, es decir la carga genérica se distribuye con base en la factibilidad probatoria que cada parte tenga; mientras que, por otro lado, las cargas específicas siempre son del patrón, como se establece al señalarse que: “En todo caso...”, lo que implica que siempre será el patrón el encargado de acreditar la veracidad de las hipótesis contenidas en las catorce fracciones a las que alude dicho artículo, pero condicionando esta obligación al cumplimiento de una eventualidad, “... cuando exista controversia sobre...”, por lo que la carga específica se aplicará en función del patrón cuando sobre alguno de los tópicos a los que se refiere en específico dicho artículo, exista controversia entre las partes que sea materia del juicio del que este conociendo la autoridad laboral correspondiente.

Si bien, esta condición puede considerarse estéril en virtud de que la ausencia de controversia provoca la falta de necesidad probatoria, es importante destacar la justificación de existencia de dicha carga específica, tal y como lo ha considerado el maestro Trueba Urbina en los siguientes términos: *“En este sentido la Ley*

estima que el patrón tiene los elementos para esclarecer los hechos, de ahí que se señale claramente, 14 casos, en los que indubitablemente corre a su cargo la carga de la prueba cuando exista controversia sobre ellos, independientemente de que el patrón haya hecho alguna afirmación o no sobre los mismos. Debe destacarse que, cuando exista controversia sobre horas extras, el patrón tendrá la obligación de comprobar la duración de la jornada de trabajo, terminando así con la injusta interpretación que la Suprema Corte de Justicia había sostenido en esta materia en perjuicio de los trabajadores y que con base en la misma siempre se eximía al patrón del pago de dichas horas extras, pues era prácticamente imposible para el trabajador comprobarlas de momento a momento como se le exigía. Atendiendo a lo anterior, los patrones para evitarse perjuicios deberán llevar listas de asistencia o tarjetas de tiempo o de asistencia o cualquier otro documento, para comprobar la hora de entrada y de salida de sus trabajadores. Además, las Juntas están facultadas para eximir de la carga de la prueba a los trabajadores cuando a su juicio existan otros medios de llegar al conocimiento de los hechos controvertidos y para tal efecto podrán requerir al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se tendrá por ciertos los hechos alegados por el trabajador".⁵⁰

El contenido de las catorce fracciones del artículo en comento puede ser sintetizado en seis grupos, siguiendo los parámetros establecidos por el maestro Nestor de Buen, y clasificándolos de la siguiente forma:

1. Antecedentes del Trabajador. Incluyendo en este grupo la fecha de ingreso del trabajador, como origen y nacimiento de la relación laboral y por ende, de las obligaciones a cargo de ambas partes, misma que se acredita

⁵⁰ Idem.

con la sola exhibición del contrato de trabajo o con las constancias de inscripción en el Seguro Social; en este grupo también se incluye la antigüedad del trabajador que es un tanto más compleja de acreditar en atención a que ésta se encuentra sujeta a periodos de suspensión, en los cuales no se computa periodo en beneficio del trabajador.

2. Asistencia y Causales de Despido. La primera obligación de los trabajadores es asistir y cumplir con su trabajo, de ahí que, el control de la asistencia sea inherente a la condición de patrón, surgiendo en consecuencia diversos métodos destinados a conseguir acreditar procesalmente las faltas que haya tenido un trabajador, tales como el uso de tarjetas de reloj checador, listas de asistencia, o bien una constancia informática mediante una tarjeta de control de acceso y registro de personal, según la capacidad y las dimensiones de la empresa.

Con relación a la asistencia de los trabajadores, es presumiblemente fácil acreditar la veracidad de lo expuesto por las partes en conflicto, esto con la simple exhibición de alguno de estos métodos de control; sin embargo, no sucede así cuando el patrón tiene que justificar la causa de un despido, ya que la prueba de la misma depende de cada caso concreto, debiendo en todo momento darse cumplimiento a la obligación patronal contenida en el último párrafo del artículo 47 de la Ley, que establece que en los supuestos de despido justificado, el patrón tiene la obligación de entregar al trabajador un aviso escrito exponiendo la fecha y las razones que motivan la rescisión de su contrato, siendo dicha entrega efectuada, o bien en forma directa, o por salvoconducto de las autoridades del trabajo respectivas, siendo la presentación de este documento una obligación del patrón, tal y como lo establece la fracción VI del artículo 784 en comento.

3. Terminación de las relaciones de trabajo. La regla general del derecho del trabajo implica que las relaciones laborales son por tiempo indefinido, salvo que se trate de trabajos de obra o tiempo determinado, por lo que, la carga probatoria del patrón en esta materia, es precisamente acreditar que la terminación del trabajo se dio por tratarse este de un trabajo de obra o a tiempo determinado; pero no solo basta que el patrón demuestre que el trabajo sí era por tiempo determinado, debiendo además acreditarse que desde la celebración del contrato o bien desde que se presentó alguna eventualidad, la condición de definitividad del contrato laboral se concretizó para dar, en algún momento, por terminada la relación de trabajo de mérito.

4. Condiciones Generales de Trabajo. Dentro de este apartado podemos incluir aquellos elementos de la relación de trabajo, cuya regulación genérica se contienen en la ley y que en una situación particular únicamente se traducen dentro del contrato de trabajo, tales como la duración de la jornada, que no puede exceder de ocho horas; el pago de los días de descanso y obligatorios, lo cual es irrenunciable; el pago y disfrute de vacaciones, pago de primas dominical, vacacional y de antigüedad; el monto y pago de salario y demás elementos que el patrón y el trabajador enmarcan dentro del denominado contrato de trabajo, y que por ende, al tratarse de hipótesis periódicas que se cumplimentan con el transcurso de la dinámica de la relación de trabajo, es evidente que el patrón debe conservar la documentación comprobatoria suficiente para acreditar la veracidad de los hechos expuestos en relación con estos tópicos.

Caso diferente se presenta con las condiciones específicas o especiales de trabajo, debido a que la comprobación de estas corresponde a la persona que las alegue, en virtud de que la afirmación de situaciones superiores a lo que obliga la ley debe acreditarse por él que las afirma, como lo afirmó el Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, al emitir la ejecutoria publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo III Segunda Parte-1, Página 213, bajo el rubro de:

“CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA LE CORRESPONDE AL ACTOR. Al trabajador que afirma que desempeña su trabajo en condiciones especiales y, por ende, merece un sobresueldo, le corresponde la fatiga procesal de demostrar el extremo de su dicho, puesto que la controversia no es sobre las condiciones generales del trabajador, sino sobre situaciones particulares y especiales que el actor alega influyen en el desempeño de su labor.

A.D. 33/89. Pedro Méndez Carrillo y Coagraviados. 11 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Meza Pérez. Secretaria: María de los Angeles Valdez Barba. Informe Suprema Corte de Justicia de la Nación 1989”.

5. Cumplimiento de Obligaciones Patronales. Si bien todas las fracciones anteriores derivan en obligaciones a cargo de los patrones y también en cierta medida de los trabajadores, en este apartado englobamos el contenido de las fracciones XIII y XIV, que corresponde a ciertas obligaciones patronales desde una perspectiva fiscal, en la que intervienen los intereses del Estado, por lo que, es claro que corresponde al patrón

acreditar tanto el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, como la incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda, por ser el patrón el único obligado a ello y por ende, el único que se libera de su obligación exhibiendo el cumplimiento a satisfacción con dicho pago.

6. Prestaciones Extralegales. El maestro Nestor de Buen, considera un tópico adicional al referirse a las prestaciones extralegales, las cuales derivan de la existencia de ciertas condiciones de trabajo que no son reguladas ni concebidas en forma obligatoria por la ley, como serían bonos de productividad, de asistencia, vales de despensa, etcétera, mismas que a pesar de que pueden ser acreditadas con el contenido del propio contrato de trabajo, debería corresponder la carga de la prueba al patrón, como se desprende de la fracción VII del artículo 784 en comento, existe jurisprudencia que otorga la carga probatoria a la parte en litigio que alegue la existencia de estas condiciones extralegales.

Lo anterior se confirma con la tesis de Jurisprudencia emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte IV, Agosto de 1996, Tesis VI.2o. J/64, página 557, bajo el rubro de:

“PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE. Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal, debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama; y, si no lo hace, el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte, no es violatorio de garantías individuales.

Amparo directo 473/94. José Antonio Lozada Domínguez y otros. 15 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: José Mario Machorro Castillo. Amparo directo 169/95. Sotero García Mejía y otros. 19 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: José Luis González Marañón. Amparo directo 463/95. David Robledo Arias y otros. 4 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Laura Ivón Nájera Flores. Amparo directo 493/95. Instituto Mexicano del Seguro Social, Delegación Estatal en Tlaxcala. 21 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Hilda Tame Flores. Amparo directo 284/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de julio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretario: Gonzalo Carrera Molina”.

4.4 REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

En el capítulo anterior al analizarse las particularidades de cada medio probatorio regulado por la ley, se estableció la valoración jurídica de la prueba presuncional legal y humana, que ha sido redimensionada por la Suprema Corte, al establecer en diversas tesis de jurisprudencia la concepción de la figura que invierte la carga de la prueba, basándose en diversos aspectos que hacen presumir el nacimiento de la obligación probatoria en favor del litigante que en condiciones normales se encontraría libre de dicha carga probatoria.

Así, el tópico de la reinversión o reversión de la carga probatoria es analizado a la luz de los criterios de tesis sustentados por los Tribunales Colegiados de Circuito, esenciales para dicho tópico, siendo el primero emitido por el Sexto Tribunal

Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la Octava Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación Tomo VI Segunda Parte-2, Página 513, bajo el rubro de:

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRÓN CONTROVIERTE EL SALARIO. Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste 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 tanto, cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones; pero si el patrón niega el despido, controvierte el salario y ofrece el trabajo y no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo no se hizo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando.

Amparo directo 3276/90. Site de México, S.A. 29 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Clara Eugenia González Avila Urbano. Tesis sostenida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en la página 59 del Informe de Labores correspondiente al año de 1975 que este Tribunal hace Suya”.

El contenido central de esta jurisprudencia establece el principio general del artículo 784, donde corresponde al patrón demostrar la procedencia del despido y las condiciones de trabajo, sin embargo la Corte ha determinado que si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, la carga probatoria en relación con las

acciones del trabajador se le revierte a éste, por considerar que existe la presunción de que no existió el despido, pues no sería lógico que se ofreciera nuevamente el trabajo, por lo que, se presupone que la rescisión del contrato de trabajo es imputable al trabajador.

Sin embargo, este mismo criterio jurisprudencial condiciona la reversión de la carga probatoria a que el patrón demuestre las condiciones de trabajo que alega, es decir, la controversia suscitada respecto del salario, aplicándose el criterio rector general de que si el patrón no demuestra las afirmaciones en relación con las condiciones del trabajo, como sería el salario, se determina la validez de las afirmaciones expuestas por el trabajador. y en consecuencia, en el tópic que nos ocupa, resultaría que el ofrecimiento de trabajo en el que se basa la presunción de no haber sido el patrón quien dio por terminada la relación de trabajo, no se promueve en las mismas condiciones en que el trabajador venía desempeñando su trabajo, en virtud, de que el salario fue controvertido, y por ende no operaría la reversión en comento; siendo concordante con este criterio el similar emitido por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, Novena Época, en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, Diciembre de 1995, Tesis IV 3º. 19L., página 545, bajo el rubro de:

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. MALA FE. CUANDO LA REINSTALACIÓN SE HAGA EN UN PUESTO DIVERSO DE CATEGORÍA INFERIOR AL OFRECIDO POR EL DEMANDADO.

Quando en el momento de la reinstalación de la actora en su empleo, se incorpora a ésta en un puesto diverso al solicitado y ofrecido por el patrón, es inconcuso que el patrón cambia las condiciones de trabajo denotando con esto que en realidad no era voluntad de la empleadora que la trabajadora regresara a seguir prestando sus servicios, sino que su intención era sólo revertir la

carga de la prueba, lo cual no puede darse, pues para que se considere de buena fe el ofrecimiento de trabajo que hizo el patrón debió de materializarse la reinstalación en el puesto que solicitó la trabajadora y que se ofreció por la demandada, de ahí que no procede la reversión de la carga procesal.

Amparo directo 355/95. Mauiladora de Pieles de Calidad, S.A. de C.V., 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ramiro Barajas Plascencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas”.

Este criterio determina que para que proceda la reinversión de la carga probatoria, el patrón debe ofrecer al trabajador su empleo en los mismo términos y condiciones de trabajo en que lo venía desempeñando, ya que solo así se considera de buena fe, por lo que, si el ofrecimiento de trabajo establece un salario inferior, o bien una actividad distinta, o un horario diferente, en perjuicio del trabajador, por disposición de la Corte no opera la reversión de la carga probatoria, asumiendo el patrón la carga de la prueba, en términos de lo dispuesto por el artículo 784 citado con antelación.

Finalmente, el criterio siguiente demuestra en forma fehaciente lo expuesto en las dos tesis de jurisprudencia citadas con antelación, en la tesis emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, en la Octava Época, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIII-Junio, página: 689, bajo el rubro de:

“TRABAJO, OFRECIMIENTO DEL. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA IMPROCEDENTE. CUANDO EL PATRÓN NO TIENE INTENCIÓN DE CONTINUAR LA RELACIÓN LABORAL.

La figura jurídica de la reversión de la carga de la prueba se rige por la intención del patrón de continuar la relación de trabajo, y adicionalmente a ello se exige que el ofrecimiento se haga al trabajador para que vuelva a sus labores sea de buena fe, esto es, que regrese con las mismas condiciones que lo venía desempeñando, y no trate de imponérsele una jornada mayor, o pagarle un salario inferior o algo en perjuicio de la parte trabajadora. Por tanto, no basta para revertir la carga probatoria que el patrón proponga al trabajador reinstalarlo en su puesto en las mismas condiciones en que lo venía prestando, cuando ha quedado demostrado que el patrón no tiene la intención de continuar la relación de trabajo, como sucede cuando se encuentran suspendidas las relaciones laborales por virtud de un convenio celebrado con el sindicato titular del contrato colectivo, porque en tal caso evidentemente no existe el propósito auténtico de restituirlo en sus funciones; por lo cual debe clasificarse el ofrecimiento del trabajo como de mala fe, y arrojarse la carga de la prueba al patrón.

Amparo directo 266/94. Máquinas y Herramientas Especiales, S.A. de C.V. 27 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Joel A. Sierra Palacios".

La posición de este criterio determina que en caso de que el trabajador demande el cumplimiento del contrato y por ende la reinstalación en su puesto, no es lógico pensar que es imputable a él mismo la rescisión del contrato, porque no solicitaría de nuevo su trabajo dentro de un periodo de tiempo tan corto como el que establece la ley para acudir ante las autoridades laborales competentes, tal y como quedo anteriormente establecido.

Adicionalmente, si el patrón ofrece un trabajo en condiciones diferentes a las que el trabajador venía desempeñando, es evidente que no hay similitud entre los dos trabajos probables, por lo que, no se da la reversión de la carga probatoria que obliga al trabajador a probar su dicho, sino que se mantiene la controversia respecto de lo expuesto por el trabajador y lo manifestado por el patrón, subsistiendo en consecuencia la aplicación del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, en el capítulo siguiente se analizará como aspecto central de este trabajo de investigación, la ausencia de un señalamiento específico de la distribución de la carga probatoria en cuanto a los elementos de cada contienda, debido a que es necesario determinar cuales cargas probatorias son aplicables a cada parte litigante, para estar en condiciones de agilizar y hacer más eficiente la etapa probatoria del proceso laboral.

CAPÍTULO V

OPORTUNIDAD PROCESAL PARA LA DETERMINACIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

5.1 Valor Jurídico de las Pruebas en Materia Laboral

5.2 Planteamiento General de la Insuficiente Regulación de la Carga de
la Prueba en la Ley Federal del Trabajo

5.3 Problemática e Inconsistencias

5.4 Propuesta de Solución y Reforma Legal

5.4.1 Diagrama de Flujo del Funcionamiento de la Reforma
Propuesta

5.1 VALOR JURÍDICO DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL

Uno de los principales elementos que distingue a la materia procesal laboral de otras ramas del derecho que regulan y establecen mecanismos generales y procedimientos para la solución de conflictos, es la determinación legal del valor jurídico de las pruebas.

De esta forma, mientras que en ramas procesales del derecho como la civil, penal o administrativa, se parte de una tradición formalista que en forma rígida otorga cierto valor jurídico a cada una de las pruebas reconocidas y reguladas por el marco jurídico procesal, en materia laboral no existe este principio rígido de valoración jurídica formal, en atención a que los tribunales del trabajo, se encuentran obligados a resolver un conflicto valorando en conciencia las pruebas ofrecidas y desahogadas por las partes, sin que se encuentren obligados a sujetarse a ningún principio o regla formal de interpretación jurídica probatoria.

Debido a lo anterior, el tema de la carga de la prueba asume en materia laboral un matiz esencial en la necesidad de acreditar la veracidad de las afirmaciones de cada parte, debido a que solamente con la adecuada concreción y distribución de las diversas cargas probatorias que les correspondan a cada parte, los tribunales tendrán los elementos suficientes para, en conciencia, emitir un laudo en un sentido o en otro, con base en aquellos hechos que efectivamente hubieran sido demostrados por los litigantes.

La regulación laboral que determina las reglas generales para la valoración jurídica de las pruebas, deriva de los artículos 840 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que se refieren al contenido formal y material que el laudo que

resuelva una controversia debe contener, así el primero de los artículos señalados, establece como contenido material del laudo, el siguiente:

“Artículo 840. El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;**
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;**
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;**
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;**
- V. Extracto de los alegatos;**
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrinas que les sirva de fundamento; y**
- VII. Los puntos resolutivos”.**

Para efectos de este tema, resalta el contenido de las fracciones IV y VI en virtud de que en ellas se consigna la obligación para las autoridades laborales de incluir en los laudos que emitan una enumeración de los medios de prueba ofrecidos y desahogados por las partes, junto con la apreciación que de ellas se efectúe, siendo dicha apreciación expuesta como lo establece la fracción VI, mediante la inclusión en el propio laudo de las razones tanto jurídicas como de equidad, así como la jurisprudencia y doctrina que hayan servido para determinar la apreciación de las pruebas que la Junta hubiere hecho y que le hubiere llevado a resolver en el sentido que se contiene en el laudo en cuestión.

El contenido de este artículo resulta incompleto e insuficiente, en virtud de que se debería incluir necesariamente, como parte de la explicación razonada y lógica del

sentido del laudo, la determinación de que carga probatoria correspondió a cada uno de los litigantes, y la forma en que la misma fue satisfecha, cuando así hubiere sido, lo que en forma integral equilibraría la exposición jurídica de los fundamentos y motivos que llevaron a la Junta a resolver en el sentido en que lo hizo.

En lo que se refiere al contenido formal del laudo, el artículo 841 establece lo siguiente:

“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”.

Este artículo resulta por demás trascendente para el tópico del valor jurídico de las pruebas en materia laboral, en atención a que el mismo otorga a las autoridades procesales laborales, la libertad de emitir su resolución a verdad sabida y buena fe guardada, es decir, sin sujetarse a formulismos ni principios rígidos en cuanto a la apreciación y estimación de las pruebas. para lo cual deberán valorar los hechos expuestos por las partes a conciencia, estableciendo como único límite la necesidad de que se expresen los motivos y fundamentos legales en que sustenten el sentido de la resolución que emiten.

El contenido de este artículo, es claro que la determinación de la carga probatoria que le corresponda a cada parte, asume un papel esencial, en atención a que al no existir una valoración rígida de cada medio probatorio, las partes deben

procurar allegar a la autoridad laboral, los mayores medios de prueba posibles para crear el convencimiento necesario que ser refleje en una resolución que les beneficie, por lo que, se propondrá en este capítulo que las partes están en condiciones de conocer desde el momento procesal oportuno cuales cargas probatorias les corresponde desahogar a cada una de ellas y tendrán la posibilidad de enfocarse únicamente a la preparación y desahogo de las mismas, sin preocuparse por acreditar o pretender demostrar hechos cuya carga probatoria legalmente no les corresponde.

Esta posición y necesidad se deriva también de los diversos criterios jurisprudenciales que en relación con el valor jurídico de las pruebas en materia laboral, han emitido las autoridades judiciales federales de nuestro país, de entre los que destaca, el siguiente criterio emitido por el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo V, Mayo de 1997, Tesis XX. 1o. 72L, página 663. bajo el rubro de:

“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 829 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.

A.D. 309/96 Roberto Reyes Moreno. 24 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Avendaño. Secretario: Francisco Eduardo Flores Sánchez”.

5.2 PLANTEAMIENTO GENERAL DE LA INSUFICIENTE REGULACIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En los capítulos anteriores de este trabajo de investigación, se analizó la temática relativa a la trascendencia que la materia probatoria tiene en el desarrollo de todo proceso de índole jurisdiccional, incluyendo en estos a los procedimientos laborales, por encontrarse concebidos en términos formales como un proceso mediante el cual las autoridades facultadas por la ley para ello resuelven la controversia que se les ha planteado, con base en la serie de elementos probatorios que cada parte dentro del conflicto les ofrece y desahoga.

Dentro de este aspecto, resalta como uno de los temas centrales para el adecuado funcionamiento del proceso laboral, así como para la adecuada valoración jurídica de las pruebas, el tópico de la determinación de la carga de la prueba, ya que como se ha señalado, este tema es punto medular para la

efectividad del desarrollo del proceso, y su posibilidad real de obtener el resultado deseable de aplicar la justicia basado en el esquema de derecho social del que deriva la materia del trabajo, en cuanto a la veracidad de los hechos demostrados por cada una de las partes en conflicto; se considera como necesario que las diversas cargas probatorias que cada parte asume dentro del juicio, sean conocidas precisamente por su titular, en forma previa al ofrecimiento de pruebas, mediante la determinación de una etapa procesal dentro de la cual las partes involucradas en el proceso sean informadas de esta determinación e inclinación de la carga de la prueba, teniendo como objetivo final que los litigantes estén en condiciones de preparar y desahogar adecuadamente los medios de prueba tendientes a satisfacer en forma específica dichas cargas probatorias.

Este aspecto ha sido descuidado en términos generales por prácticamente todas las legislaciones procesales que rigen en nuestro sistema jurídico, incluyendo evidentemente a la legislación procesal laboral, en virtud de que en la actualidad no existe ningún artículo o dispositivo legal en cuyo cuerpo se establezca alguna fórmula o etapa procesal específica, enfocada a permitir que el Juzgador razone las acciones, excepciones, argumentos y alegaciones preliminares de cada una de las partes, efectuando un análisis preliminar cuyo resultado sea distribuir las diversas cargas probatorias entre los litigantes, depurando con ello, el contenido de la litis en general, y posibilitando la simplificación y reducción de tiempos procesales, mismos que en la actualidad absorben de manera significativa la duración temporal de un litigio.

Claro ejemplo de un dispositivo legal estipulado en este sentido fue el contenido del artículo 268 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, actualmente derogado, cuya redacción establecía lo siguiente:

Artículo 268. Dentro de las veinticuatro horas que sigan a la presentación de la duplica, si la hubiere, o el día en que se extinguió el término para presentarla, el secretario, bajo la vigilancia del juez, hará constar en autos el extracto conteniendo los puntos cuestionados, clara y sucintamente enunciados y numerados.

La trascendencia de este artículo, inexplicablemente derogado, radicaba en que la autoridad judicial se encontraba obligado a efectuar una reflexión analítica preliminar del conflicto que se le había planteado, para depurar la litis, señalando cuales eran los puntos en disputa, para el efecto de que las partes estuvieran en condiciones de conocer el centro del proceso y enfocar su actividad probatoria a dichos puntos, basándose en la obligación probatoria que a cada uno le correspondía, lo que implicaba la distribución de la carga de la prueba entre ambos, para así abocarse a la preparación de las pruebas específicamente destinadas a la satisfacción de estos fines.

La ausencia de esta regulación en materia laboral y en general en toda la materia procesal, ha provocado que en la actualidad las partes se encuentren en una indefinición respecto de cuales son las cargas probatorias que les corresponden a cada uno y por ende, en el momento del ofrecimiento y desahogo de las probanzas, acudan a la fórmula más protectora a sus intereses promoviendo todo tipo de pruebas a su alcance, sin importar si los hechos que se pretenden acreditar con estas, son materia de la controversia litigiosa o en último caso, si corresponde a ellos acreditar la veracidad o procedencia de los mismos, provocando, en consecuencia, una multiplicación innecesaria de elementos probatorios que conlleva a la saturación de los tiempos procesales, al requerirse un espacio determinado para el desahogo de todas las pruebas ofrecidas, cuya utilidad es por demás inconsistente, desde la perspectiva de los hechos

verdaderamente controvertidos y desde la óptica de la asunción de obligaciones derivadas de la carga probatoria.

En materia procesal laboral, la Ley Federal del Trabajo, determina en forma un tanto limitada la necesidad de circunscribir la etapa probatoria al ofrecimiento y desahogo de aquellas pruebas que se encuentren enfocadas a comprobar y acreditar únicamente los hechos materia de la controversia, y no aquellos hechos que sean adicionales y sobre los que no surja conflicto alguno; de esta forma el artículo 777 establece como norma general, la obligación de vincular las pruebas únicamente con los hechos controvertidos, expresando en forma textual, lo siguiente:

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

Como complemento a este dispositivo, el artículo 779, impone a las autoridades laborales, la obligación de depurar el procedimiento, mediante el desechamiento de aquellas pruebas que no se encuentren vinculadas o relacionadas con los hechos controvertidos, tal y como se establece textualmente, en los siguientes términos:

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

A pesar de lo anterior, es claro que la particularidad de las diversas cargas probatorias en materia laboral, mismas que han sido materia de análisis en un capítulo anterior, se limita por la ausencia de una etapa reflexiva y determinante de la distribución de estas cargas entre los contendientes, esto en virtud de que el artículo 784 en su primer párrafo, establece una regla, analizada en el capítulo anterior, mediante la cual las autoridades laborales tienen la facultad de eximir de la carga de la prueba al trabajador, en diversos supuestos jurídicos, pero sin que se determine una etapa para que la Junta de cumplimiento a esta obligación, depurando el procedimiento y distribuyendo las cargas probatorias entre los litigantes.

Es trascendente para este apartado volver a transcribir el contenido del párrafo primero del artículo 784 en cuestión, debido a que del mismo se infiere la necesidad de efectuar la reforma legal que se propondrá a lo largo de este capítulo final de este trabajo de investigación:

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

Con fundamento en el citado artículo las autoridades laborales, tienen la facultad de distribuir la carga probatoria, siguiendo la lógica de la capacidad de ofrecer y desahogar los diversos medios probatorios, no existe un momento o etapa

procesal dentro del proceso, en la cual dichas autoridades efectúen tal ejercicio, por lo que surge la necesidad de proponer una regulación mas acorde y completa para la distribución de la carga de la prueba, que permita a las partes conocer cuales cargas probatorias le corresponden a cada una, con el objeto de que cada litigante se aboque a la preparación y desahogo de aquellos medios de prueba que sean necesarios para demostrar únicamente aquellos hechos cuya prueba le corresponda, siendo en la actualidad este problema uno de los factores centrales que hace que un proceso que podría ser ágil, dinámico y expedito, se vuelva lento, tardado y complicado, en perjuicio tanto de las partes litigantes, principalmente la trabajadora y del propio cumplimiento de los fines de justicia social que reviste al derecho laboral y sus procedimientos.

5.3 PROBLEMÁTICA E INCONSISTENCIAS

Las circunstancias socio - jurídicas de nuestro país han sido factores detonantes para que la impartición de justicia haya sido rebasada por los requerimientos sociales que solicitan la intervención de las autoridades del Estado en la resolución de un conflicto; esto es así, en virtud de que los grandes centros poblacionales y capitales estatales, mantienen una infraestructura burocrática que resulta muchas veces insuficiente para satisfacer dichas demandas.

Desde una perspectiva jurídico – positiva, las disposiciones procesales que establecen las reglas y procedimientos mediante los cuales se desahogan estos requerimientos de justicia, comúnmente por medio de un juicio, también se encuentran hoy en día rebasados, por lo que si consideramos la gran cantidad de juicios que derivan de la dinámica social común de un país con las dimensiones poblacionales como el nuestro, junto con las limitaciones procesales y anacronismos que las leyes aplicables contienen, es claro el estado de

estancamiento en que la impartición de justicia se encuentra, en franca contravención a los ideales del artículo 17 Constitucional, que obliga a que se de en forma rápida, expedita y gratuita.

La problemática anteriormente señalada, se aloja dentro del tema que nos ocupa, por la falta de una regulación laboral que determine la necesidad de distribuir oportunamente las cargas probatorias, entre los contendientes de un juicio, lo que ha provocado a su vez, que ambos litigantes, al iniciar la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, determinen preferentemente ofrecer todo tipo de medios probatorios, tendientes a demostrar todos y cada uno de los hechos y alegaciones verdidas de su parte a lo largo del juicio, olvidando que por disposición de la Ley solamente tendrían obligación de acreditar algunos de estos supuestos, en virtud de que no les corresponde la carga de la prueba relativa a todos ellos.

Esta necesidad de ofrecer pruebas al por mayor, se debe a la imprecisión legal de señalar un apartado o etapa procesal específica dentro de la cual las autoridades laborales se encarguen de distribuir las diversas cargas probatorias, señalando a cada parte contendiente los hechos y afirmaciones que si tiene obligación de acreditar, con el objeto de que cada uno de los litigantes se aboquen a ofrecer pruebas únicamente en relación con dichos hechos, situación que no acontece en la especie como consecuencia de la insuficiente regulación del desarrollo del juicio laboral.

“En el proceso laboral no hay lugar para lo que, en otros tiempos, los secretarios de los juzgados civiles debían hacer: la fijación de la controversia... Ese extracto de la litis permitía a las partes advertir de que lado descansaba la carga de la prueba y al juez, preparar el

ánimo para la interpretación adecuada de los hechos y de su comprobación.

Sin embargo en el primer párrafo del art. 784 se imputa a las juntas una responsabilidad procesal: eximir al trabajador de la carga de la prueba; requerir al patrón para que exhiba documentos; apercibirlo de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

¿ En que momento procesal las juntas pueden dar cumplimiento a esa seria responsabilidad en la conducción del proceso?

Es evidente que la ley no dice nada al respecto. Como también es evidente que esa tarea sólo podría ser cumplida al momento en que se ha fijado la controversia, esto es, al concluir la etapa de demanda y excepciones”.⁵¹

El juicio ordinario laboral previsto en la Ley Federal del Trabajo como se ha analizado a lo largo de este trabajo de investigación que es el juicio genérico por excelencia, se divide por disposición del artículo 875 en tres etapas, citando a continuación textualmente lo que el artículo antes mencionado establece:

“Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

⁵¹ DE BUEN LOZANO, Nestor Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 427.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando al Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente”.

Ahora bien, como se señaló en los capítulos precedentes, la etapa en la cual las partes intervienen proponiendo los medios de prueba que consideren adecuados para sus intenciones, es precisamente la etapa denominada de ofrecimiento y admisión de pruebas, dentro de la cual se debe dar cumplimiento a una serie de reglas particulares, contenidas por el artículo 878, y siendo importantes para este análisis específicamente las fracciones II, III, IV, VI, VII y VIII, cuyo contenido literal es el siguiente:

“Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. ...

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en este momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su

contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando lo que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho;

V. ...

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción."

De este artículo se desprende la dinámica procesal de la que derivará la distribución de las diversas cargas probatorias, ya que por un lado existe la etapa de ratificación de demanda y contestación, dentro de la cual cada parte corrobora

que las afirmaciones de sus respectivos escritos son ciertas y por ende, cuando existe contradicción, se empieza a tejer la controversia jurídica que será desentrañada mediante la resolución del laudo.

En esta etapa, como se ha mencionado las partes presentan una serie de afirmaciones y argumentos propios de su papel como contendientes jurídicos, por lo que en ese momento nace la obligación genérica de demostrar ante las autoridades judiciales, la veracidad de dichas afirmaciones; sin embargo, la particularidad de la materia laboral determina que esto no sea siempre así, es decir, es factible que en ocasiones, a pesar de que existan argumentos afirmativos expuestos por un parte, la trabajadora por ejemplo, no le corresponde a esta acreditar la veracidad de los mismos, por existir otros medios de prueba más fáciles de obtener, por lo que, claramente la Junta debe determinar y expresar dentro del juicio en cuestión, cuales cargas probatorias corresponden efectivamente a la parte trabajadora y cuales corresponden a la parte contraria, a pesar de provenir de afirmaciones del propio trabajador.

Ejemplo de lo anterior se presenta cuando un trabajador que demanda la reinstalación, alegando la existencia de un contrato de trabajo, tendría diversas dificultades operativas, e inclusive habría cierta imposibilidad para acreditar convincentemente la existencia de dicho contrato escrito, mientras que para la parte patronal no existe dificultad alguna, en virtud de la obligación legal que tiene el mismo de mantener determinada documentación durante cierto tiempo, por lo que, en este ejemplo la Junta debería tener la etapa procesal del juicio para distribuir la carga probatoria y solicitar al patrón la exhibición del contrato de trabajo en cuestión.

Como un aspecto central de esta insuficiente regulación, destaca también el contenido del artículo 879 de la misma Ley Federal del Trabajo, dentro del cual se expone textualmente lo siguiente:

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

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

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.

Para efectos de la distribución de la carga probatoria, en este tópico resulta importante el último párrafo del artículo citado, en cuanto a que establece como sanción específica para la ausencia del demandado a la audiencia de ley, la asunción de la obligación de demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, es decir, mediante este artículo se establece una carga probatoria específica hacia la parte demandada que no comparezca a la audiencia de ley, por lo que, nuevamente consideramos necesario que en caso de proceder esta hipótesis, la Junta deberá tener una etapa procesal tendiente a dar cumplimiento a dicho apercibimiento legal, mediante la distribución de la carga probatoria correspondiente.

Para efectos del desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, el artículo 880 fracciones I, II y IV, establecen lo siguiente:

"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 la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer nuevas prueba relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. ...

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche."

Este artículo contiene las disposiciones generales que regulan el ofrecimiento y admisión de pruebas, sin embargo, con base en su contenido es que se presenta en la actualidad el exagerado ofrecimiento de pruebas por parte de los litigantes, debido a la falta de depuración procesal que implica la realización por parte de las autoridades laborales de una reflexión analítica de la litis como se propondrá en este capítulo, por lo que, se consideró que para conseguir una eficiencia operativa en esta etapa procesal, es necesario que este artículo sea adicionado con una

nueva fracción que obligue a las partes a ofrecer únicamente aquellas pruebas relacionadas con las cargas probatorias que cada una haya asumido.

La modificación anterior permitiría que el artículo 882 recobrará nuevamente su importancia como parte esencial en la depuración del proceso, como ejemplo de la tendencia a limitar la etapa de desahogo de pruebas únicamente a las cuestiones controvertidas y no a todos los argumentos expuestos a lo largo del juicio; el contenido de este artículo es el siguiente:

“Artículo 882. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y dictará el laudo”.

5.4. PROPUESTA DE SOLUCIÓN Y REFORMA LEGAL

Las necesidades funcionales que se han expuesto en este trabajo de investigación, consideramos necesario efectuar una serie de reformas legales a diversos artículos, con el objeto de hacer efectiva la necesaria distribución de la carga probatoria.

Del análisis de la investigación se concluyó que el contenido del artículo 840 se encuentra incompleto e insuficiente para el adecuado desarrollo del juicio laboral, por lo que, es necesario incluir en el mismo, como parte de la explicación razonada y lógica del sentido del laudo, la determinación de que carga probatoria

correspondió a cada uno de los litigantes, y la forma en que la misma fue satisfecha, cuando así hubiere sido, lo que en forma integral equilibraría la exposición jurídica de los fundamentos y motivos que llevaron a la Junta a resolver en el sentido en que lo hizo.

Al contenido de este artículo deben adicionarse dos nuevas fracciones, que por orden lógico y temático quedarían como fracciones IV y V, complementado dicho artículo, en los siguientes términos:

Artículo 840. El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. La distribución clara y expresa de las diversas cargas probatorias en beneficio de cada litigante.

V. Los fundamentos y motivos jurídicos por los cuales la Junta efectuó la distribución de la carga probatoria a que se refiere la fracción anterior.

VI. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

VII. Extracto de los alegatos;

VIII. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrinas que les sirva de fundamento; y

IX. Los puntos resolutivos.

El señalamiento de la etapa procesal específicamente destinada para la distribución de la carga probatoria debe incluir dos aspectos, por un lado el otorgamiento de la oportunidad procesal a las autoridades laborales para que efectúen el análisis del expediente y estén en condiciones de expresar cuales son las cargas probatorias que corresponde a cada parte, y por otro lado, la determinación procesal de dichas cargas probatorias haciendo del conocimiento de los litigantes esta decisión de las autoridades; para este efecto consideramos que es necesario modificar el contenido del artículo 878, mismo que establece las reglas de la etapa de demanda y excepciones, para el efecto de incluir en su redacción las atribuciones de las autoridades laborales que tiene por objeto satisfacer los motivos de esta reforma, quedando dicho artículo redactado en los términos siguientes:

Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate el trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en este momento.
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En

este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando lo que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho;
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y
- VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, la Junta suspenderá la audiencia, y dentro de las veinticuatro horas siguientes presentará un extracto de los puntos cuestionados enunciados en forma clara y sucinta, distribuyendo con base en los mismos, la carga probatoria entre las partes litigantes, señalando en el mismo acuerdo la fecha para la continuación de la audiencia de ley;
- IX. Una vez publicado el contenido de la litis a que se refiere la fracción anterior, se pasará inmediatamente al periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo

con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Se considera necesario que se modifique también el contenido del artículo 880, en virtud de que en el mismo debe complementarse el establecimiento de la etapa procesal específica destinada a establecer la distribución de las cargas probatorias de cada contendiente, por lo que, este artículo debe adicionarse con una nueva fracción primera, así como también adicionarse un nuevo párrafo a la actual fracción cuarta, que quedaría como nueva fracción quinta, cuya redacción, en conjunto sería en los términos siguientes:

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

I. Con base en lo establecido por las fracciones VIII y IX del artículo 878, la Junta señalará la distribución de las cargas probatorias que corresponda a cada uno de los litigantes;

II. 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;

III. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer nuevas prueba relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la

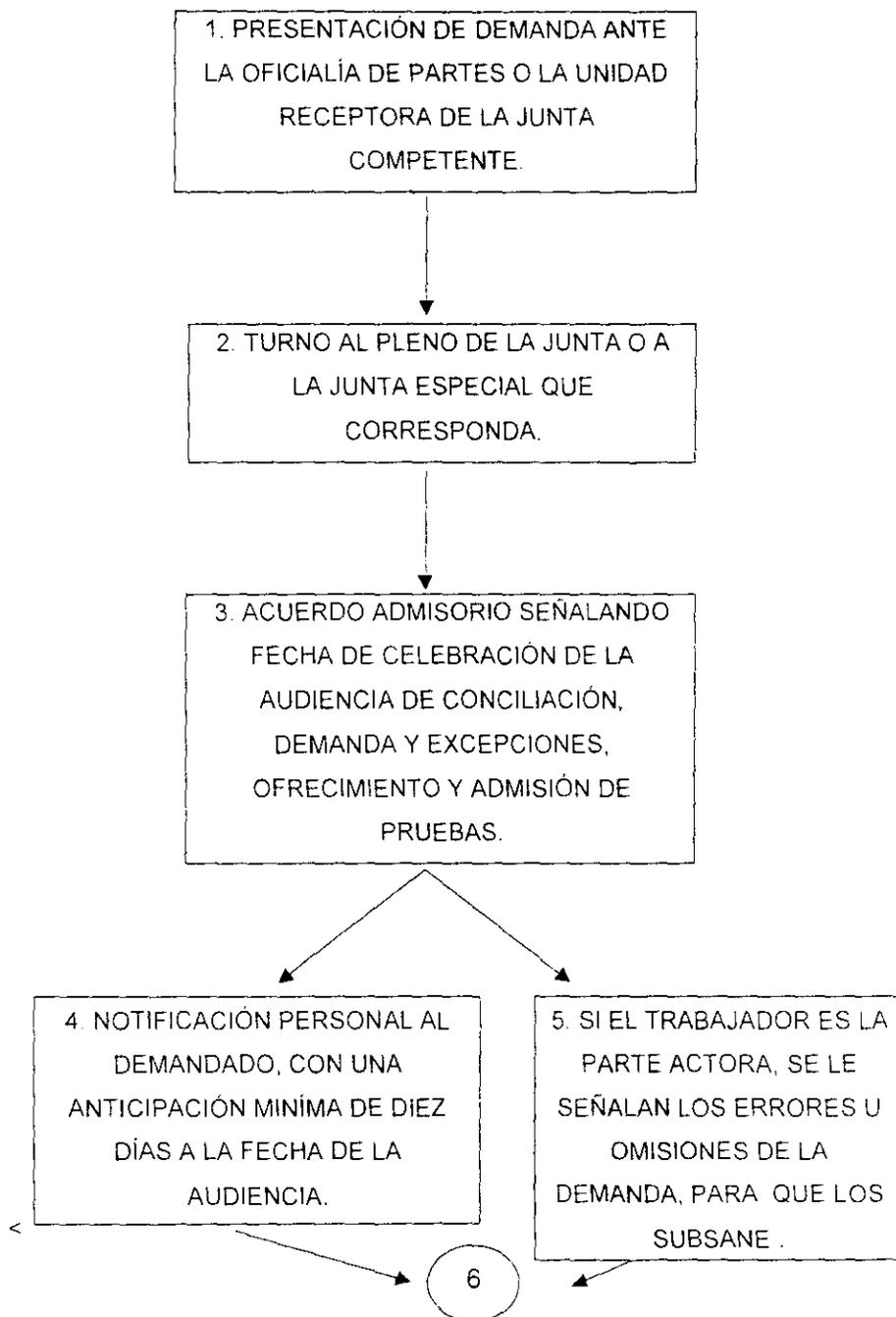
audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

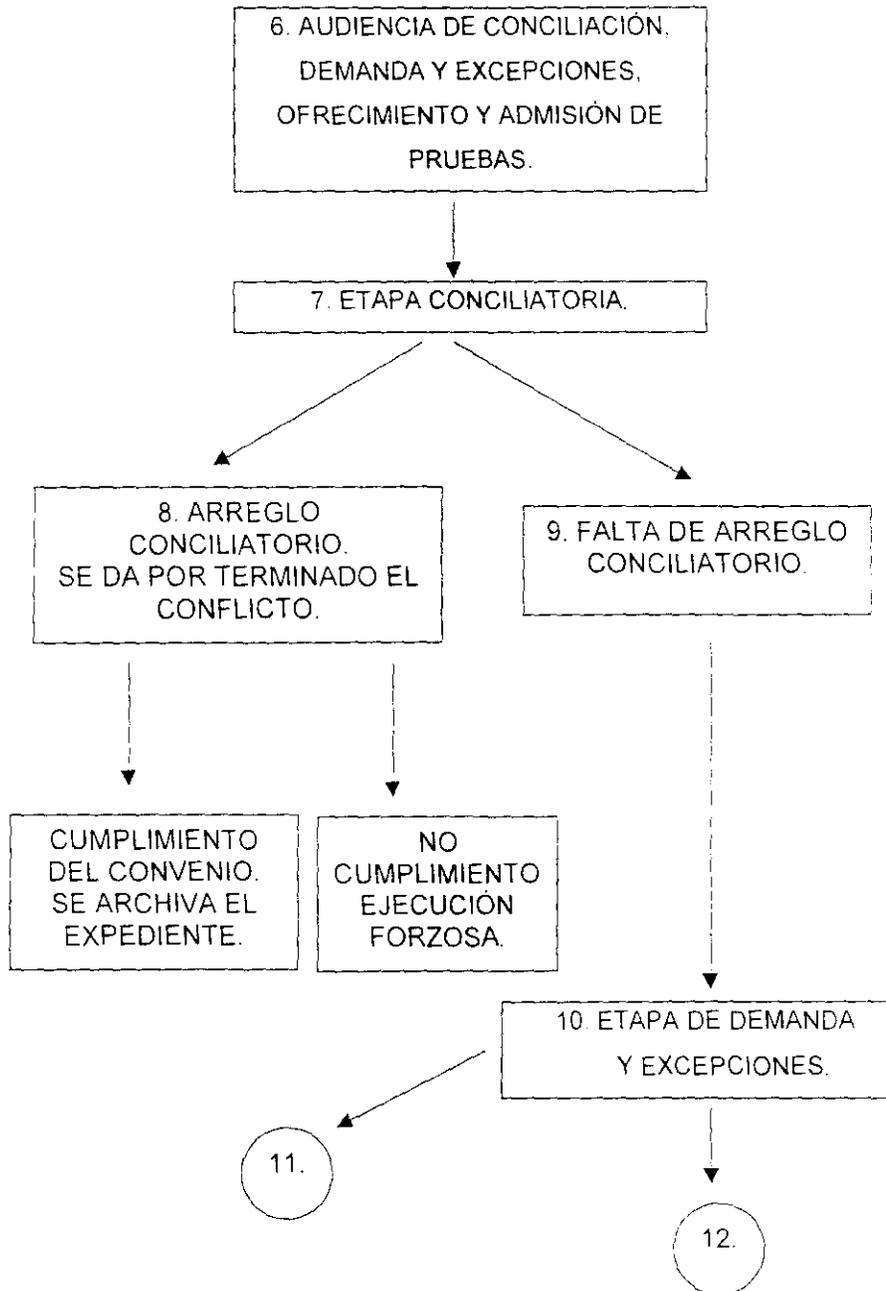
IV. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

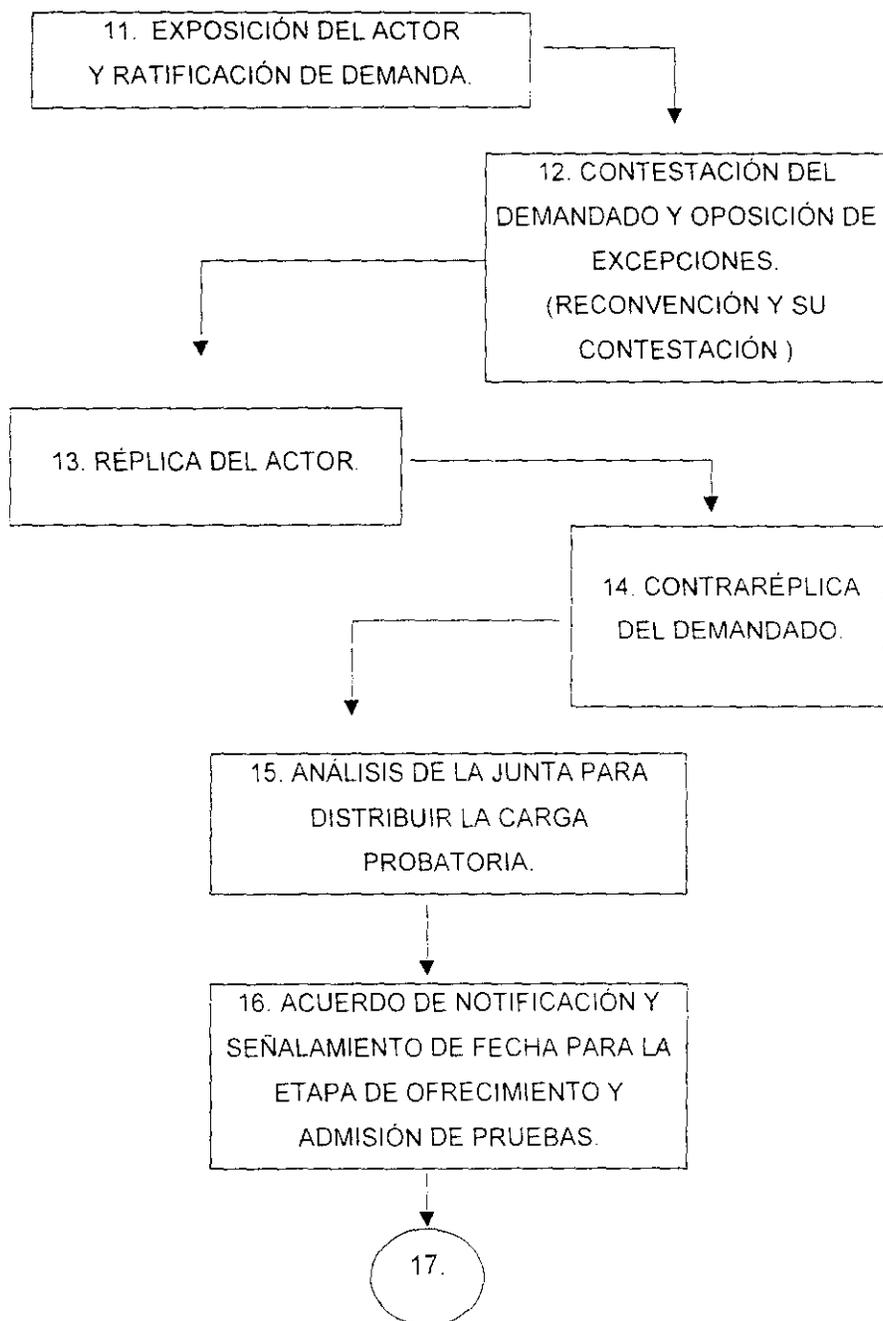
V. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, tomando en consideración la vinculación de dichas pruebas con los hechos cuya prueba corresponda a cada parte contendiente.

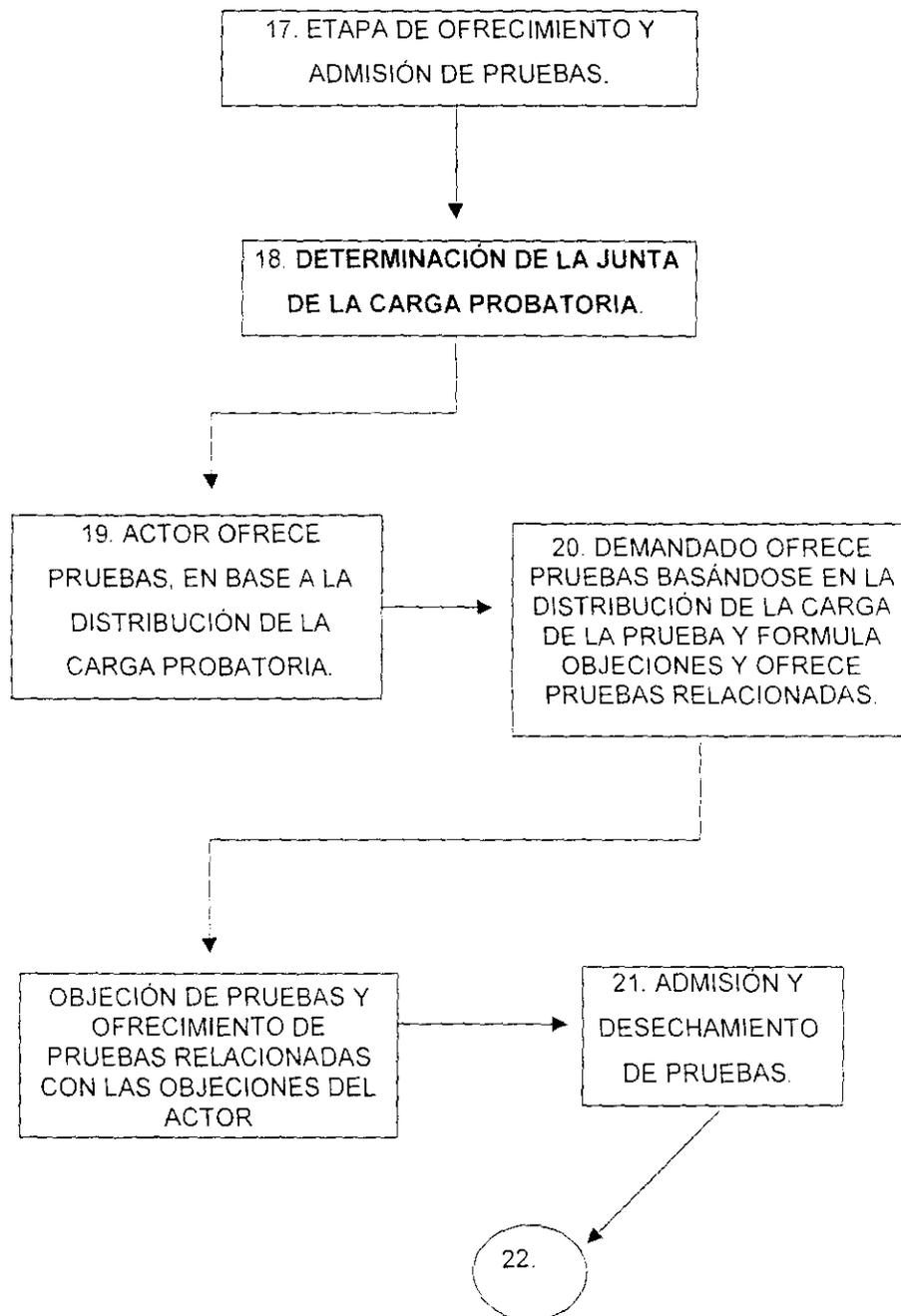
5.4.1. DIAGRAMA DE FLUJO DEL FUNCIONAMIENTO DE LA REFORMA PROPUESTA

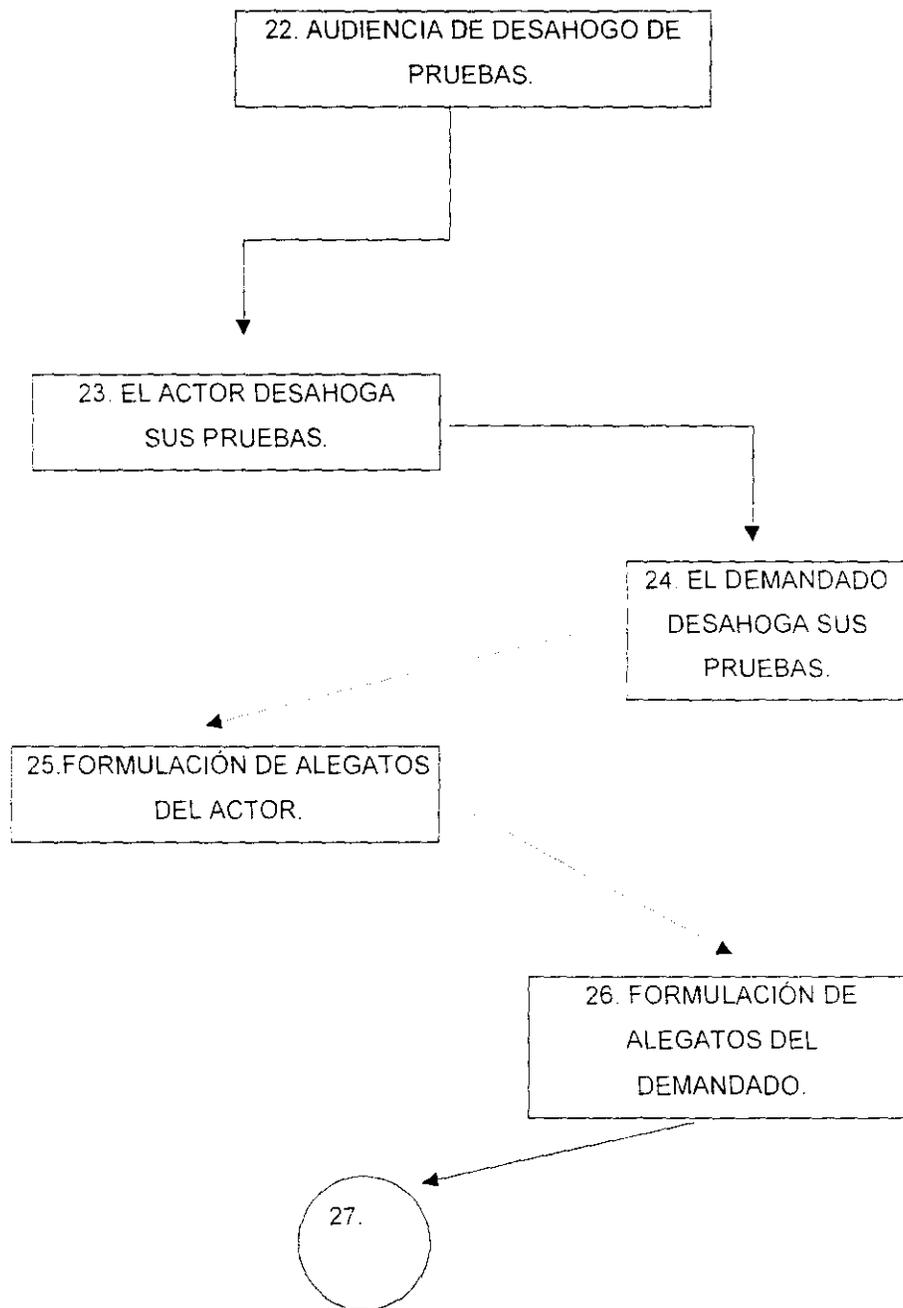
Como parte final de este trabajo de investigación, y con el objetivo de demostrar la viabilidad de la propuesta contenida en este capítulo, en relación con las adiciones y reformas legales sugeridas, el siguiente diagrama de flujo contempla el desarrollo explicativo del juicio ordinario laboral, así como de las formalidades materiales que el laudo debe contener, incluyendo ya la determinación de la distribución de la carga probatoria, como parte fundamental de este estudio, y como medio para confirmar la necesidad de que, en ejercicio de las funciones legales establecidas para las autoridades laborales, estas se aboquen realmente a distribuir la carga probatoria con base en los elementos que han sido objeto de estudio del presente trabajo recepcional.

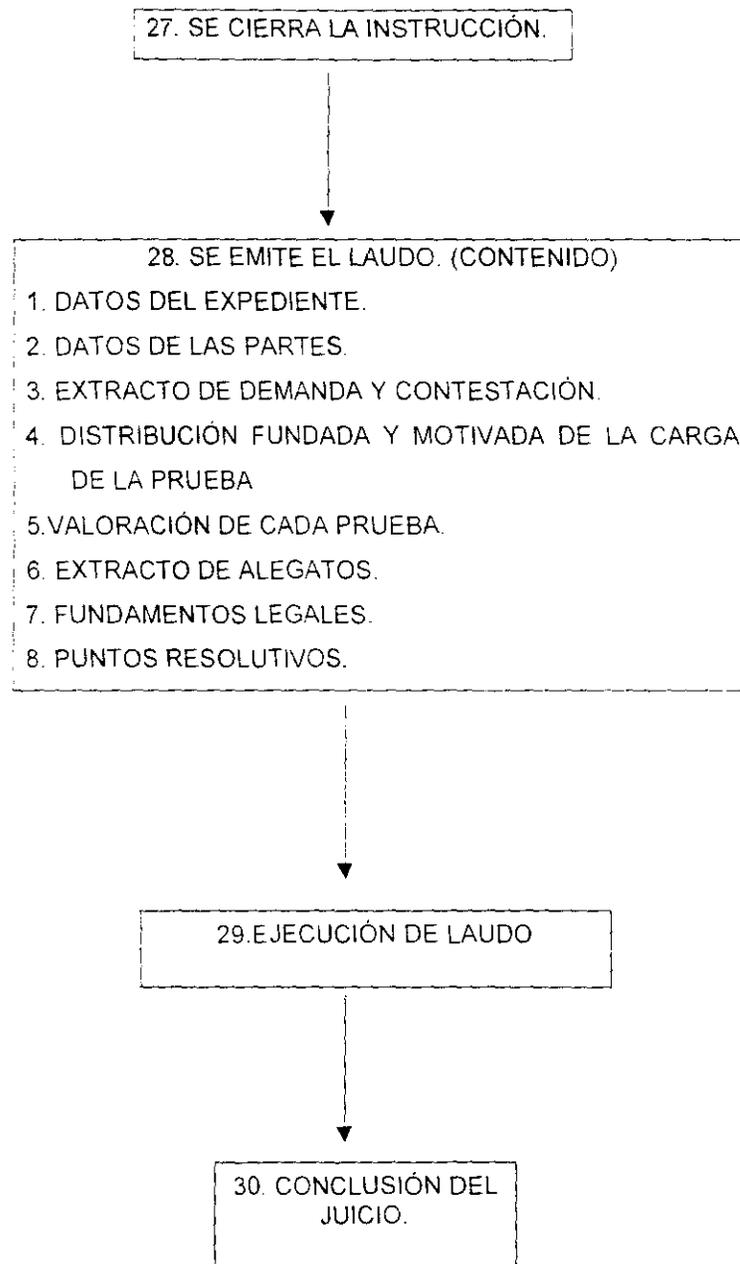












CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La regulación del derecho del trabajo surge como consecuencia de la necesidad de reconocer a los antiguos habitantes de los territorios de la Nueva España la calidad de seres humanos, el primer antecedente registrado en nuestra historia legislativa, en cuanto al reconocimiento y protección de los derechos laborales deriva de las leyes de Indias, cuya esencia en esta materia fue posteriormente recogida por Hidalgo, López Rayón y Morelos.

En la realidad social del México del siglo XIX, la materia laboral fue omitida del devenir jurídico – político de nuestro país, como consecuencia de la inestabilidad e incertidumbre de la naciente nación mexicana; se encontró que en los diversos cuerpos constitucionales que rigieron en esa época, como fue la Constitución Federal de 1824, la Constitución Centralista de 1856 y la Constitución de 1857, no establecieron un régimen jurídico laboral, a pesar de las voces que así lo exigían, como fueron las de Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta, en su calidad de legisladores constitucionales de 1857.

Uno de los detonadores sociales de la Revolución Mexicana de 1917, fue la degradante situación socio – económica en que se encontraba la clase trabajadora mexicana durante la dictadura del General Porfirio Díaz, en cuyo régimen y movimientos como las Huelgas de Cananea y Río Blanco fueron resueltos en forma violenta y perjudicial a los intereses de los trabajadores, lo que motivo que el Partido Liberal Mexicano de Ricardo Flores Magón, incluyeran los más elementales derechos laborales dentro del Programa de este partido, considerado como la base ideológica de la revolución, siendo hasta el derrocamiento de Porfirio Díaz, cuando se empieza a revalorizar la necesidad de establecer un catálogo de derechos protectores de la clase trabajadora.

SEGUNDA.- El nacimiento del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, no se da como consecuencia del cumplimiento de los planes y promesas expuestos por el Ejército Constitucionalista de Venustiano Carranza, sino por el contrario, el reconocimiento de los derechos laborales en el cuerpo constitucional, nace como una exigencia en el seno del propio Congreso Constituyente, en el cual se propone la necesidad de reconocer la protección que los derechos laborales requerían, siendo esta propuesta la que después de largos y apasionados debates, da nacimiento al original artículo 123 Constitucional, como un catálogo de derechos mínimos concebidos en favor de la clase trabajadora.

TERCERA.- A partir del reconocimiento constitucional de los derechos laborales, diversas entidades federativas se dieron a la tarea de promulgar legislaciones locales enfocadas a la aplicación y ejecución de este dispositivo constitucional, sin embargo la diferencia entre las distintas legislaciones y su ejecución localista, junto con el crecimiento de los sindicatos como organismos de trabajadores, cuya dinámica, en muchos casos rebasaba la competencia de un Estado de la Unión, llevaron a la necesidad de concebir la denominada federalización de la materia laboral, mediante una reforma constitucional auspiciada por el entonces Presidente Emilio Portes Gil en el año de 1929, restringiendo la posibilidad de expedir leyes en materia laboral y reservando dicha facultad únicamente al Congreso de la Unión como Poder Legislativo Federal y con aplicación en todo el territorio nacional.

CUARTA.- Como parte esencial del contenido de los diversos cuerpos normativos que reglamentan el contenido del artículo 123 Constitucional, surge la teoría de las relaciones laborales, mediante la cual se distingue una relación de trabajo de un simple contrato analizado desde el punto de vista del derecho civil, distinguiendo esencialmente en cuanto a la limitación de pactar, dentro del esquema de las

relaciones laborales, un ámbito de ejecución que sea inferior o inclusive contrario a las normas contenidas en el artículo 123 Constitucional, concluyendo en consecuencia, que una relación de trabajo no puede ser considerada como un contrato debido a la imposibilidad de las partes de pactar en contra de los derechos mínimos consignados en la Constitución.

Dentro de la evolución de la teoría de las relaciones laborales y dado el crecimiento y propagación de diversos organismos de patrones y trabajadores que se integraban en la búsqueda de la defensa de sus intereses comunes, surge una bifurcación en cuanto a la concepción de las relaciones laborales, considerando dos especies, por un lado las relaciones individuales, las cuales se suscitan entre un trabajador y un patrón y por otro lado las relaciones colectivas, las cuales surgen entre un patrón o un grupo de patrones y un grupo de trabajadores.

QUINTA.- A partir del nacimiento doctrinal y positivo del derecho del trabajo, se ha marcado un paulatino y constante distanciamiento de la teoría y normas pertenecientes al derecho civil, lo cual se ha visto reflejado en la creación de un derecho adjetivo propio de la materia laboral, mismo que desde su inicio ha sido incluido en las leyes reglamentarias del trabajo, como un capítulo especial destinado a regular los procedimientos mediante los cuales se solucionen los diversos conflictos que puedan surgir entre el capital y el trabajo.

SEXTA.- Dentro del catálogo de procedimientos que la Ley Federal del Trabajo establece, se consideró que el procedimiento ordinario laboral es contemplado como el procedimiento esencial por excelencia, ya que del mismo derivan los demás procedimientos específicamente consignados en la Ley, esto en virtud de que mediante este procedimiento se tramitan y resuelven aquellos conflictos generales cuya materia no se encuentra reservada a un procedimiento diverso,

por lo cual, se entiende este procedimiento como la regla general aplicable a todos los conflictos, con excepción de aquellos que sean materia específica de otro tipo de procedimientos, como serían los especiales o los enfocados a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

La solución de los conflictos laborales se efectúa mediante la aplicación de los dispositivos constitucionales y legales que en forma específica regulan esta materia, incluyendo en estos la efectividad de los principios del derecho laboral, entendiéndose por estos, los parámetros rectores de los supuestos jurídicos vinculados con esta materia, y consignan formulas generales de solución de conflictos; dentro de los principios generales del derecho laboral, se encuentran inmersos los denominados principios procesales, cuya particularidad radica en que han sido concebidos como normas específicas de esta materia, englobados dentro de la esfera protectora que implica el derecho social y que por ende su contenido confirma la desvinculación procesal del derecho laboral con su antecesor el derecho civil.

SÉPTIMA. - La dinámica de la relación procesal que surge del planteamiento de un conflicto ante las autoridades laborales, implica necesariamente que las partes involucradas en el mismo, motiven a las autoridades laborales mediante la actuación directa en el planteamiento de sus pretensiones y en la defensa de sus intereses. así, el objetivo de todo proceso es obtener de una autoridad imparcial y desvinculada del conflicto, la solución del conflicto, incluso mediante la ejecución de la resolución que se emita con toda la fuerza del Estado, de ahí que, la actuación de las partes es esencial en el desarrollo del proceso, por ser estas las únicas facultadas y capacitadas para directamente intervenir en la demostración de la veracidad de sus afirmaciones, lo cual se efectúa, como en todo procedimiento, mediante el denominado sistema probatorio.

OCTAVA.- Las pruebas en general, son los mecanismos mediante los cuales las partes están en condiciones de aportar a la autoridad encargada de resolver el conflicto planteado, para que ésta tenga los elementos necesarios para llegar al convencimiento de la veracidad de las afirmaciones vertidas por cada parte, por lo que, el apartado medular de todo proceso es el relativo al ofrecimiento y desahogo de pruebas, es por ello que la Ley Federal del Trabajo contiene un capítulo especial para regular la materia probatoria, mediante el establecimiento de un catálogo de medios probatorios que las partes pueden aplicar en la búsqueda de crear el ánimo de convencimiento necesario para obtener una resolución favorable a sus intereses.

Dentro de la teoría de la prueba, sobresale como un elemento esencial de la dinámica procesal, el tópico de la distribución de la carga probatoria, en virtud de que el ejercicio de las reglas probatorias y los principios procesales, involucran en forma diferente y especial a cada una de las partes en litigio, asignando a cada una de ellas, la obligación de demostrar la veracidad de diversas afirmaciones o exposiciones, atendiendo a los antecedentes de cada conflicto, por lo anterior, en prácticamente todas las disposiciones jurídicas del derecho adjetivo, se han establecido diversas normas jurídicas que en forma general o específica, según sea el caso, se encuentran enfocadas a regular la necesaria distribución de la carga probatoria.

NOVENA.- En materia laboral la carga de la prueba se establece como un régimen específicamente aplicable a los conflictos derivados directamente de esta rama del derecho, teniendo en forma notable influencia de los principios rectores del derecho social, en los cuales se pretende equilibrar el juego de fuerzas existente entre dos contendientes desiguales, mediante la adopción de diversas normas protectoras que benefician a la clase desprotegida, siendo esta en materia laboral la clase trabajadora; esta protección se traduce esencialmente en la

por ende, en el curso de la misma procesal del derecho del trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha considerado ilógico el planteamiento inicial, entregando la obligación probatoria al afirmante del mismo.

DÉCIMA PRIMERA.- La trascendencia de una adecuada distribución de la carga probatoria en materia laboral, deriva de la tradición propia del proceso laboral en la

del Trabajo que contemplan los requisitos esenciales y formales que el laudo debe contener, con el objeto de que en dicha resolución se incluya, con base en la garantía de fundamentación y motivación legal consagrada en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justificación legal y motivacional de las autoridades laborales de la distribución de la carga probatoria efectuada y de la que deriva el sentido del laudo emitido.

DÉCIMA TERCERA.- La necesidad de las anteriores reformas expuestas se encuentran inmersa en la propuesta que se plantea en el capítulo quinto de este trabajo de investigación, cuya efectividad permitirá concebir un procedimiento laboral más expedito y reducido al limitarse las partes a ofrecer y desahogar únicamente aquellas pruebas que se encuentren vinculadas con los hechos cuya demostración les corresponde, lo que implicaría una simplificación de tiempos y de actuaciones procesales que permita otorgar a los juicios laborales la dinámica que la realidad social mexicana esta exigiendo.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

ASCENCIO ROMERO, Angel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición, Editorial Trillas, México, 2000, 170 p.

BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México, Decimocuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1992, 825 p.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera Edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1983, 225 p.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978, 684 p.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Haria, S. A., México, 1985, 627 p.

BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal, Volúmenes I y II, Editorial Impresora y Editora Rodríguez, México, 1999, 1532 p.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomos I y II, Tercera Edición Actualizada y Ampliada por CABANELLAS DE LAS CUEVAS,

Guillermo. Editorial Heliasta, S. R. L., Libro de Edición Argentina, 1992, 1207, 1188 p.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, S. R. L., Argentina. 1988, 727 p.

CANTÓN MOLLER, Migue. Derecho del Trabajo Burocrático, Segunda Edición, Editorial Trillas, México. 1991. 252 p.

CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Traductor FIGUEROA ALFONZO, Enrique. Biblioteca Clásicos del Derecho, Volumen 5, Tercera Edición, Editorial Haría, México, 1998, 629 p.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Primera Edición. Editorial Trillas. México. 1997. 584 p.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Esfinge, S. A. De C. V., México, 1999, 364 p.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Sexta Edición Actualizada. Editorial Porrúa. S. A., México. 1985, 827-931 p.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Séptima Edición, Editorial Porrúa, S. A. de C. V., México, 1998, 657 p.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1961, 835 p.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimatercera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1993, 750 p.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Sexta Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S. A., México, 1991, 744 p.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985. 355 p.

DÍAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomos I y II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1990, 1186 p.

GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición, Editorial Harla, México, 1994, 441 p.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Decimonovena Edición, Editorial Porrúa, S. A. de C. V., México, 1996, 614 p.

GOMESS, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. Y BERMÚDEZ CISNERO, Miguel. Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I y II Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979, 946 p.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos A-Z, Editorial Porrúa, S. A., Universidad Nacional Autónoma de México, (UNAM) México, 1995, 3272 p.

KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Primera Edición, Editorial Themis, México, 1990, 334 p.

MOZART RUSSOMANO, Victor y BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas Editor y distribuidor, México, 1982, 779 p.

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, Cuarta Edición, Editorial Haría, México, 1998, 351p.

RALUY POUDEVIDA, Antonio. Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Trigésima Primera Edición. Editorial Porrúa. S. A.. México. 1999. 849 p.

RAMOS, Eusebio. Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo. Primera Edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982, 259 p.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1986, 682 p.

RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones De Palma, Argentina, 1983, 226 p.

TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1995. Decimonovena Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S. A., México, 1995, 1179 p.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo (Teoría Integral). Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1981, 699 p.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1982, 596 p.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 131a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 2000, 147 p.

Ley Federal del Trabajo, comentada por CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Editorial Esfinge, S. A. de C.V., México, 2000, 728 p.

Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Octogésima Edición. Editorial Porrúa, S. A., México. 1999, 915 p.

JURISPRUDENCIA

Jurisprudencias y Tesis Aisladas IUS CD ROM, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Octava Versión, México, Agosto de 1998, 2 CD ROM.

Compila IV. Compilado de Leyes. Investigación y Automatización Legislativa, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Dirección General de Documentación y Análisis, Poder Judicial de la Federación Legislación Federal, México, Agosto de 1999, 1CD ROM.

BORREL NAVARRO. Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano, Segunda Edición, Editorial Pac, 1990, 657 p.