

EL PROCESO LABORAL EN MÉXICO. VISIÓN JURISPRUDENCIAL

María Aurora LACAVEX BERUMEN*
Yolanda SOSA Y SILVA GARCÍA**
Jesús RODRÍGUEZ CEBREROS***

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Interpretación más favorable al trabajador*. III. *Inversión de la carga de la prueba*. IV. *Suplencia de la queja*. V. *Conclusiones*. VI. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho procesal del trabajo es un “conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico-económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales”;¹ también, se le define como la,

* Doctora en derecho, profesora de tiempo completo, adscrita a la facultad de derecho, de la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, SNI, nivel 1, axevacal@hotmail.com.

** Doctora en derecho, profesora de tiempo completo, adscrita a la facultad de derecho, de la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, SNI, nivel 1, ysosaysilva@gmail.com.

*** Doctor en derecho, profesor de tiempo completo, adscrito a la facultad de derecho de la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, SNI, nivel 1, rocej@hotmail.com.

¹ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1973, p. 74; el autor señala que esta decisión data de 1941, y que la misma es inconvencional a través del tiempo, seguida por unos, los más, e incomprendida por los menos.

...rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.² (Y, como) la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales.³

El fundamento constitucional del derecho procesal del trabajo se encuentra en el apartado A, del Artículo 123, en las fracciones XX, XXI y XXII.

Venustiano Carranza había propuesto al Constituyente de Querétaro que se estableciera, que la facultad de legislar en materia de trabajo, correspondería al Congreso de la Unión; pero, se decidió que, dada las diferencias económicas, sociales y de vocación laboral de las entidades del país, esta facultad debería corresponder a los congresos locales. Así, de 1917 a 1928, se expidieron en prácticamente todos los estados de la República, leyes del trabajo, estableciendo órganos jurisdiccionales, creando Juntas de Conciliación y Arbitraje, y regulando los procesos laborales.

En 1929 se reforma el texto constitucional, y se establece en la fracción X, del artículo 73 que, sería facultad del Congreso, expedir las leyes del trabajo. Se reforma también el artículo 123; y en la fracción XXXI, se establece la jurisdicción federal y local del trabajo, por lo que hace a la aplicación de las leyes del trabajo.

El 18 de agosto de 1931, se expide la Ley Federal del Trabajo, en la que se incluye una amplia regulación de los procedimientos laborales, en los artículos 440 a 685.⁴

En 1970 se expide la Ley Federal del Trabajo que abroga la de 1931. La parte procesal comprendía del artículo 685 al 890.

En 1980 se reforma la Ley Federal del Trabajo; y “El nuevo Título Catorce de la Ley ha puesto de manifiesto una nueva política

² Armando Porras López citado por Córdova Romero, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Laboral Forense*, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1991, p. 4

³ Francisco Ross Gámez citado por De Buen, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1988, p. 40.

⁴ Trueba Urbina, Alberto, *op. cit.*, pp. 98 y ss.

procesal que destaca a los principios y rompe en forma dramática con la tesis de la igualdad...”⁵

Del artículo 685 al 688, se regulan los principios procesales de publicidad; gratuidad; inmediatez; oralidad predominante; instancia de parte; tutela en beneficio del trabajador; inmutabilidad del proceso; facultamiento a las juntas para regularizar el procedimiento, sin revocar sus propias resoluciones; informalidad, con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios, y, auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales.⁶

Adicionalmente se deben considerar los principios implícitos, que son: la desigualdad procesal; libre elección del foro para el trabajador; preclusión durante el proceso; impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador; admisión de todos los medios de prueba; libertad de interrogatorio; libertad probatoria del tribunal; resolución en conciencia; claridad y congruencia de los laudos; fijación de la condena en cantidad líquida; irrevocabilidad de las propias resoluciones y rescisión de los actos de ejecución.⁷

Los gobernados tienen el derecho, que el Estado, a través del proceso legislativo, reconoce, determina, establece o regula. Pero para el caso de omisión o deficiencia de quien tiene la obligación, solamente podrán disfrutar del derecho de que se trate, si cuentan con la oportunidad de hacerlo valer ante el órgano jurisdiccional competente, y este, aplicando la normatividad vigente, obliga al incumplido, a acatarla. En materia laboral son órganos jurisdiccionales, primero, las juntas locales y la Federal de Conciliación y Arbitraje y, después, los tribunales de amparo; por lo anterior, las normas procesales, tanto las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, como en la Ley de Amparo, son definitivas, para que se pueda sostener que existe un Estado de derecho.

El derecho procesal del trabajo cumple con la premisa de dar un trato desigual a los desiguales, a efecto de lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Por ello, tres instituciones de esta

⁵ De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1988, p. 69.

⁶ *Ibidem*, pp. 74 y 75.

⁷ *Ibidem*, pp. 75 y 76.

normatividad se destacan: la interpretación más favorable al trabajador; la inversión de la carga de la prueba y la suplencia de la queja.

II. INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR

El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, contiene la regla para la interpretación de las normas laborales, al disponer que, en la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o.; en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Se entiende que, la interpretación jurídica por excelencia, es aquella que pretende descubrirse a sí misma; esto es, comprender a los demás, es decir, revelar el verdadero pensamiento del legislador o, explicar el sentido de una disposición.⁸

La interpretación gramatical es la declaración del sentido de un texto atendiéndose al significado estricto de las palabras, a la letra de la ley; en ocasiones, el propio legislador coadyuva incluyendo una especie de vocabulario técnico,⁹ aclaratorio de ciertas voces.

La interpretación histórica consiste en la posición exegetica que, para precisar el pensamiento del legislador o de la norma, se sitúa en el tiempo en que fue dictada, para indagar con mayor seguridad el sentido de las palabras y de las instituciones en tal época, en armonía con el panorama de la vida jurídica y general de entonces.

La interpretación lógica no se limita a la inteligencia de un texto en su apariencia más natural, sino que ocurre a su aplicación armónica dentro del precepto, de la institución a que se refiere, de la ley de que se trate o, incluso, del ordenamiento jurídico general y tradición legislativa o consuetudinaria de un pueblo.¹⁰

La interpretación sistémica se basa en la consideración orgánica del pensamiento del texto legal u otro precepto positivo con rela-

⁸ Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo, *Tratado de política laboral y social*, Buenos Aires, Heliastra, 1972, p. 607, t. II.

⁹ Es, en ordenamientos jurídicos, relativamente reciente que se incluye una disposición en la que se establece: artículo X. Para los efectos de este ordenamiento, se entiende por: I...

¹⁰ Alcalá Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo, *op. cit.*, p. 607.

ción al caso planteado, a la dificultad surgida. También investiga la finalidad de otras leyes, para comprobar que hay identidad de criterio en una actitud, o tendencia del legislador, dentro de una materia y de una época. Resume los elementos aportados por las tres especies precedentes.

Se considera que, por la índole del intérprete, se distingue la interpretación auténtica, la del legislador, de la usual, que corresponde a los jueces o magistrados y de la doctrinal, desarrollada por los autores o jurisconsultos. Por el desenvolvimiento que al precepto se le atribuye, se habla de interpretación estricta, la literal o limitada a los casos previstos en la ley; y, la extensiva, la que se aplica a supuestos análogos, más o menos previsibles por el autor del texto.¹¹

La interpretación de las leyes procesales no se agota en la operación de desentrañar el significado del texto particular que provoca la duda interpretativa. Ese texto no es normalmente otra cosa que la revelación de un principio de carácter general vigente a lo largo de toda la legislación procesal, interpretar el texto es pues, determinar la medida del principio frente a cada caso particular. Esos principios que rigen la codificación son, a su vez, desenvolvimientos particulares de grandes mandamientos básicos consignados en la Constitución para asegurar la justicia, la igualdad, la dignidad de la persona humana, etc., interpretar la ley procesal es por tanto interpretar todo el derecho procesal en su plenitud, a partir de los mandamientos o preceptos básicos de orden constitucional. Se interpreta el derecho y no la ley.¹²

El primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo, del primer circuito, resolvió que, de conformidad con el artículo 18, de la Ley Federal del Trabajo, sobre la interpretación de las normas de trabajo, se tomará en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o.; y si existe duda, prevalecerá la interpretación más favora-

¹¹ *Ibidem*, p. 608.

¹² Córdova Romero, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1991, p. 21.

ble al trabajador. De la interpretación teleológica del citado precepto, se obtiene que la duda es en relación con lo que la ley dispone y no en cuanto a la apreciación de las pruebas que las partes aportan al juicio, ya que, en lo referente a su eficacia, se rigen por normas específicas.¹³

El tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del cuarto circuito resolvió que, si bien, conforme al artículo 18, última parte, de la Ley Federal del Trabajo, en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador; regla que acepta universalmente la doctrina, y que se conoce como principio *in dubio pro operario*; sin embargo, de su interpretación teleológica se deduce que no constituye una técnica de investigación para interpretar las normas laborales, sino que supone que, de un análisis pueda obtenerse más de una interpretación, y frente a estas, debe aplicarse la más favorable al trabajador. Empero, la interpretación más favorable al trabajador no implica la creación de prestaciones o derechos inexistentes en la ley, ya que ello significaría una invasión de esferas reservadas al legislador y, por ende, es improcedente, pues de permitirse se estaría facultando al juzgador a desempeñar el papel de legislador creando nuevas normas, so pretexto de interpretar las existentes.¹⁴

El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que, en la interpretación de las normas laborales deben tomarse en consideración las finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. del citado ordenamiento legal, y que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador; lo que se refiere a la aplicación de las normas laborales ante la duda sobre su interpretación por los tribunales del trabajo en beneficio del trabajador, mas no sobre la valoración de pruebas. En consecuencia, el principio *in dubio pro operario*, previsto en el artículo citado, no opera cuando

¹³ Tesis I. Io. T.J/54, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIV, noviembre de 2006, p. 943.

¹⁴ Tesis IV.3º.T.224L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIII, febrero de 2006, p. 1826.

se refiere a la existencia de duda respecto a cuestiones de fondo, sino a la interpretación de un precepto de la ley laboral.¹⁵

A lo anterior, se suma el que, en la valoración de la prueba no predominan los principios de la aplicación inmediata de las normas laborales que beneficien al trabajador y el de *in dubio pro operario*, establecidos en los artículos 6o. y 18, de la Ley Federal del Trabajo, ni el de la mayoría, sino el de la lógica y equidad procesal que tutela este ordenamiento, pues el primero de los dispositivos prevé el principio de la aplicación de las normas laborales que benefician al trabajador al establecer que,

Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.

El segundo contiene el reconocido principio de *in dubio pro operario*, al prever que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o., y en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Los preceptos indicados se refieren a la aplicación de las normas laborales y que en caso de duda, sobre su interpretación, debe estarse a lo que beneficie al trabajador, mas no a la valoración de las pruebas; así, tratándose de la confesión expresa, vertida por la demandada al contestar el libelo inicial en el sentido de que adeuda las prestaciones reclamadas, implica que no existió *litis* en cuanto a su procedencia, por lo tanto, si conforme a los artículos 777 y 779 del código obrero las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, debiéndose desechar aquéllas que no tengan relación con la *litis* planteada, o resulten inútiles o intrascendentes, al existir la confesión, expresa de qué se adeudan las prestaciones reclamadas, es contrario a derecho que la autoridad tome en cuenta la confesión expresa del trabajador advertida en las actuaciones del juicio, en términos del artículo 794 de la ley citada, para refutar la acción, y tener por demostrado que fueron pagados

¹⁵ Tesis IV.3º.T.190 1, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Novena Época, t. XX, diciembre de 2004, p. 1407.

esos conceptos; porque, si se atiende al principio *in dubio pro operario*, al contraponerse las confesiones expresas de las partes, debe estarse a lo que beneficie al trabajador.¹⁶

El derecho de la seguridad social en México, en particular la Ley del Seguro Social, no regula órganos jurisdiccionales ni procesos, por lo que, los conflictos entre los derechohabientes o los patrones con el Instituto Mexicano del Seguro Social se resuelven ante los órganos jurisdiccionales, y de conformidad con las normas procedimentales reguladas en la Ley Federal del Trabajo, son aplicables los mismos principios procesales que en materia laboral.

El tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del cuarto circuito, resolvió que el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo establece dos condiciones que deben observarse en la interpretación de las normas laborales: 1) tomar en consideración las finalidades precisadas en los artículos 2o. y 3o.; y, 2) en caso de duda, debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador. Cabe señalar, que para la aplicación de esta última, es menester que exista duda en el sentido de la norma, es decir, que su texto pueda admitir, por lo menos dos significados o sentidos. Ahora bien, el artículo décimo cuarto transitorio del decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, el 20 de diciembre de 2001, claramente define en qué casos se aplicarán los factores ahí establecidos para el cálculo del incremento de las pensiones precisadas en él; esto es, que esos factores serán aplicables únicamente a las pensiones otorgadas, conforme al título segundo, capítulo V, secciones tercera y cuarta, de la Ley del Seguro Social de 1973; y conforme al título segundo, capítulo VI, secciones segunda y tercera, de la ley en vigor al publicarse la reforma. Consecuentemente, si el referido artículo décimo cuarto transitorio no presenta ambigüedad, y no existe duda en relación con su interpretación, no procede aplicar la interpretación más favorable al trabajador en términos del citado artículo 18.¹⁷

¹⁶ Tesis I.13º.T.57L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIX, abril de 2004, p. 1404.

¹⁷ Tesis IV.3º.T.J/63, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXV, febrero de 2007, p. 1481.

La libertad sindical solamente puede ejercerse a través de las organizaciones sindicales, de ahí que la toma de nota, con la cual, los dirigentes sindicales acreditan su personalidad para todos los efectos legales a que hubiese lugar, es indispensable. El tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer circuito, resolvió que la Ley Federal del Trabajo no establece procedimiento específico mediante el cual, tanto la autoridad como los sindicatos, realicen el trámite relativo hasta concluir con la toma de nota; sin embargo, siendo la regla que, ante este tipo de legislación debe prevalecer la norma especial (ley laboral), se tiene que estar a esta. Así, es conveniente acudir a los dos principios de la hermenéutica de las normas laborales consignados: el primero, en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones; y, el segundo, en el artículo 18 de la ley en cita, relativo a que, en la interpretación de las normas de trabajo, además de considerarse la finalidad señalada en el anterior precepto (2o.), prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador.

En ese sentido, el artículo 735, de la Ley Federal del Trabajo, establece que cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tenga fijado un término, este será de tres días hábiles; bajo esta perspectiva, la expedición de la toma de nota, además de ser un acto dentro de un procedimiento formalmente administrativo, pero materialmente laboral que debe realizar la autoridad registradora del conocimiento; es también un derecho de las partes, máxime si se toma en consideración la gran importancia de la toma de nota, ya que la certificación correspondiente pone en manos de quien, o quienes, en su beneficio la reciben, no sólo el patrimonio del sindicato, sino también la defensa de sus agremiados y aún más, la suerte de los intereses sindicales.

Ahora bien, dicho precepto no prevé consecuencia alguna si no se lleva a cabo el acto procesal o el ejercicio del derecho en el plazo de tres días, lo que motiva a tener en cuenta, en esta parte, el artículo 366, en cuanto a que, si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro del término que ahí se establece, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la soli-

cidad, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva, lo cual encuentra justificación en el Convenio 87, de la Organización Internacional del Trabajo, acorde con el espíritu del artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Federal, que consagra la libertad sindical de los trabajadores a asociarse de acuerdo a sus intereses, y en el que se indica que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio.

En consecuencia, si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de toma de nota, no resuelve dentro del término de tres días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad dentro de los tres días siguientes, a expedirla.¹⁸

III. INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

El instrumento al alcance del juzgador, en el caso de la materia laboral de las juntas de conciliación y arbitraje para resolver los conflictos que les son planteados por las partes, es precisamente la carga de la prueba, o expresado de otra forma, la distribución de esta.¹⁹

El principio de adquisición procesal está directamente relacionado con la temática de la carga de la prueba; este principio se actualiza en el artículo 792, de la Ley Federal del Trabajo, que establece que se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante, es decir, cuando una de las partes queda relevada de la carga de la prueba, en virtud de que la contraria, de forma voluntaria o casual, aporta elementos suficientes para acreditar un hecho determinado.

¹⁸ Tesis 1.3º.T. 232 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, mayo de 2011, p. 1300.

¹⁹ De Buen, L., Néstor, *op.cit.*, p. 413.

El concepto de la carga de la prueba, adquiere con la reforma procesal de 1980²⁰ su propia identidad, recogiendo mucho de lo que la jurisprudencia, en más de cincuenta años había venido resolviendo, pero también superando muchos de los criterios sostenidos.

En el proceso laboral se resquebraja el principio burgués consagrado por el Derecho Procesal Civil, relativo a que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo las de sus excepciones... la inversión de la carga de la prueba cumple en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador que constituye, por otra parte, la finalidad de toda la legislación social, la que sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción en el proceso, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero y a su protección. Una solución contraria llevaría a dejar al demandante obrero en una completa indefensión.²¹

El artículo 784, en particular, pero también los numerales 804 y 805, contienen una de las disposiciones más importantes en materia de Derecho Procesal del Trabajo que es la inversión de la carga de la prueba.

La segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió que, del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral, tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción, en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos.

Lo anterior se traduce en que la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación

²⁰ Que fue producto de la experiencia procesal de Jorge Trueba Barrera, Guillermo González López y Pedro Cervantes Campos principalmente; todos pertenecientes a la escuela de Alberto Trueba Urbina.

²¹ Trueba Urbina, Alberto, *op. cit.*, p. 377.

de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que, de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas, no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.²²

El noveno Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer circuito, resolvió, según establece el artículo 748, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, que la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca de un asunto laboral, eximirá de la carga de la prueba al trabajador, en materia de disfrute y pago de vacaciones. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un número de días de vacaciones, que son pagados, y que se relacionan con su antigüedad. Las vacaciones deben concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios; por el primer año disfrutaban de seis días laborables de vacaciones, que aumentan en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio. Después del cuarto año, el periodo vacacional se incrementa en dos días por cada cinco años de servicios prestados. De conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del numeral 804 del mismo ordenamiento jurídico, el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio diversos documentos, entre los que se pueden señalar los contratos de trabajo, comprobantes de pagos de salarios, vacaciones y días de descanso; de lo anterior, se desprende que recae en el patrón la carga de la prueba de que el trabajador disfrutó y recibió el pago de vacaciones, pues al ser esta una obligación legal a su cargo, le corresponde acreditar que la cumplió, tanto por lo que toca al periodo vacacional, como por lo que se refiere al monto cubierto al trabajador por tal concepto, en el entendido de que, si no lo acredita, deben tenerse por ciertos los

²² Tesis 2ª. LX/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XV, mayo de 2002, p. 300.

hechos expresados por el trabajador en su demanda con fundamento en lo señalado en el artículo 805 de la ley laboral.²³

Esta comprobación debe ser fehaciente, es decir, no basta con que los periodos vacacionales hubieran sido establecidos y autorizados por el patrón, sino que resulta indispensable acreditar que el trabajador tuvo conocimiento de ello, ya que, ante la falta de certeza de que el patrón consintió el disfrute y pago de las vacaciones, el trabajador no puede dejar de asistir a su centro de trabajo ante la posibilidad de incurrir en responsabilidad por ausentarse del servicio sin motivo justificado ni permiso del patrón; en tal virtud, no basta probar que las vacaciones fueron autorizadas, sino que es menester acreditar en juicio, que de ello se enteró al trabajador para tener por satisfecho el débito procesal correspondiente.²⁴

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece en la fracción VIII, que corresponde al patrón acreditar la duración de la jornada de trabajo; por lo anterior, cuando existe controversia al respecto en relación a la jornada efectivamente laborada, es decir, que se laboró jornada extraordinaria; si el demandado no aporta ninguna prueba para controvertir este hecho afirmado por el trabajador, quien aún sin tener la carga de la prueba, ofrece la de inspección para comprobar el tiempo extraordinario trabajado, considerando que es obligación del patrón conservar la documentación correspondiente, y al no haberse exhibido comprobante alguno, deberá la junta condenar por este concepto.²⁵ Pero cuando la reclamación del trabajador es inverosímil, al manifestar que trabajaba dieciocho horas diarias, siete días a la semana, durante once meses, procede el estudio correspondiente en la vía constitucional; si el patrón opone defensa en relación a la duración de la jornada, por considerar de imposible realización material y temporal, el tiempo que el trabajador afirma haber laborado en forma extraordinaria, a efecto de que

²³ Tesis I.9º.T.175L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XX, agosto de 2004, p. 1707.

²⁴ Tesis III. 2º.T.178L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIII, junio de 2006, p. 1231.

²⁵ Tesis I.5o.T. J/35, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, marzo de 2002, p. 1204.

el tribunal se encuentre en aptitud de analizar, con apego a la verdad material deducida de la razón si la jornada alegada es susceptible de realizarse por una persona; o, si resulta inverosímil por no ser acorde a la naturaleza humana.²⁶ Esas resoluciones corresponden, la primera al quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer circuito; y, la segunda, al décimo tercer tribunal en materia de trabajo del primer circuito.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 60, los conceptos legales de jornada diurna, nocturna y mixta; y en el numeral 61, la duración máxima de cada una de estas. En el artículo 69 señala que, por cada seis días de trabajo, se disfrutará de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. En el supuesto de que el trabajador labore en su día de descanso, el patrón deberá pagarle, independientemente del salario que por ser día de descanso le corresponde, un salario doble por el servicio prestado. El numeral 74 regula los días de descanso obligatorio, señalando la no obligatoriedad de los trabajadores de laborar en estos días, pero en el caso de hacerlo, el patrón deberá, independientemente del pago del día de descanso obligatorio, cubrir un salario doble por tal concepto.

De conformidad con la fracción IX, del artículo 784 de la ley citada, corresponde al patrón demostrar el pago de los días de descanso, tanto semanal, como obligatorio; también le corresponde, según determina la fracción VIII, acreditar la duración de la jornada de trabajo. Esta hipótesis se actualiza cuando la controversia estriba en relación al pago ordinario correspondiente; pero si el trabajador afirma haber laborado de lunes a domingo, atañe a este acreditar su dicho, es decir, haber laborado los domingos al reclamar la prestación extraordinaria que se contiene en el artículo 73 de la ley invocada, salvo que el patrón señale que la jornada era de lunes a sábado y no lo pruebe, porque en este caso deberá tenerse como jornada, la indicada por el trabajador.²⁷ En relación a la hipótesis de la reclamación de un trabajador de haber trabajado los coloquialmente

²⁶ Tesis I.13o.T.J./4, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, mayo de 2004, p. 1513.

²⁷ Cfr. Tesis: IX.Io.15L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIII, marzo de 2011, p. 1817; tesis: II.T.281 L. *Semanario*

denominados, dobles turnos o dobletes, corresponde al trabajador acreditar que laboró dos turnos continuos en aplicación del principio general del derecho, al que remite el numeral 17 de la ley laboral, consistente en que, el que afirma está obligado a probar; y, en el caso en comento no se trata de un exceso en la jornada de trabajo, sino de una duplicación de la misma.²⁸

Una relación individual de trabajo nace a la vida jurídica con la mera prestación del servicio; y la falta de documento no afecta este vínculo; por lo anterior, si el artículo 25 de la ley laboral establece que, en su caso, en el escrito en el que consten las condiciones de trabajo deben establecerse, según la fracción III, el servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible, es decir, debe señalarse cuál es la categoría del trabajador y describirse en qué consistirán las actividades que habrá de desempeñar. En el supuesto de controversia, en relación a la categoría del trabajador, en una demanda en la cual, este hubiera demandado la reinstalación en el puesto que venía desempeñando; reinstalación, a la que el patrón se allana, y que debe efectuarse en los mismos términos y condiciones en que se prestaba el servicio, si se alega que la categoría del trabajador fue modificada después de su contratación inicial por diversos ascensos, no da lugar a revertir la carga probatoria de este hecho al trabajador, pues no se trata de una modalidad que rebase el supuesto previsto en la fracción VII, del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que corresponde probar al patrón la categoría del trabajador, al momento del despido.²⁹ Esta resolución corresponde al noveno Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer circuito.

La carga de la prueba respecto de las condiciones generales de trabajo, como el pago del salario, de la prima dominical, de los días de descanso semanal y conmemorativos, jornada extraordinaria,

Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXIV, agosto de 2006, p. 2341.

²⁸ Tesis XVII.1º.12L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIII, febrero de 2001, p. 1755.

²⁹ Tesis I.9º.T.129L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIII, marzo de 2001, p. 1730.

aguinaldo y otras prestaciones que pudieran ser procedentes, corre a cargo de la patronal, pues es esta quien tiene la obligación de conservar en el centro de trabajo los documentos respectivos; esto, independientemente de la existencia de un contrato colectivo de trabajo, ya que de considerar la reversión de la carga de la prueba a partir de condiciones de trabajo especiales no previstas en la Ley Federal del Trabajo, sino en un contrato colectivo de trabajo, llevaría al absurdo de considerar improcedentes las prestaciones relacionadas con esas condiciones generales de trabajo, respecto de patrones cuyos trabajadores no tengan celebrado con aquéllos un contrato colectivo de trabajo, lo que de suyo es contrario al espíritu de la legislación laboral enderezada a la protección del trabajo.³⁰

La antigüedad que un trabajador genera en su empleo y que indiscutiblemente se vincula a la relación individual de trabajo, está asociada al derecho a recibir diversas prestaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo como son: la participación de los trabajadores en las utilidades del patrón; el pago y disfrute de vacaciones y prima vacacional; del aguinaldo, antigüedad, prima de antigüedad, y prestaciones derivadas de los contratos colectivos de trabajo, como pueden ser los incrementos salariales en reconocimiento a la antigüedad, disfrute de años sabáticos y otras.

Por lo anterior resulta de interés primordial para los trabajadores la determinación de su antigüedad. De conformidad con lo señalado en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de planta y los eventuales tienen derecho a que se determine su antigüedad, lo que debe hacerse por una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, que formulará el cuadro de antigüedades, distribuido por categorías, al que deberá dársele publicidad. Los trabajadores inconformes, pueden hacer valer sus objeciones ante la propia comisión y, en su caso, recurrir la resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, fracción II, establece que, corresponde al patrón acreditar la antigüedad del trabajador. A pesar de lo anterior, los tribunales de amparo, en particular el pri-

³⁰ Tesis XXXI.18L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXII, octubre de 2010, p. 2972.

mer Tribunal Colegiado en materias, Administrativa y del Trabajo del séptimo circuito han dictado resoluciones que pueden considerarse contrarias a esta disposición. Han sostenido que la antigüedad genérica laboral de un trabajador es de naturaleza extralegal, por lo que en principio quien debiera probar, sería el trabajador. Pero que en determinados casos concretos debe considerarse que la carga de la prueba se encuentra dividida, pues el actor debe demostrar que tiene derecho a los beneficios que reclama; y el demandado, al tener los elementos a su alcance debe acreditar el tiempo en que el trabajador le prestó servicios.³¹ Técnicamente corresponde al patrón la carga de la prueba por lo que hace a la antigüedad del trabajador y solamente corresponde al trabajador demostrar que tiene derecho a ciertas prestaciones asociadas a tal antigüedad. Esta circunstancia presenta una excepción, y es la hipótesis en la cual un trabajador alega haber sido trabajador de un patrón, y este, tratándose de una persona física, niega la relación de trabajo, porque no puede exigírsele que exhiba documentos de los cuales carece, pues sería obligarle a lo imposible, por lo que no se podrá tener por presuntivamente cierto tal extremo, según lo dispone el artículo 805, de la Ley Federal del Trabajo, si al momento de desahogarse la prueba de inspección, ofrecida por el patrón, no se muestran tales documentos.³²

Las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, derivadas de la relación individual del trabajo, pueden tener su origen en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, o estar establecidas en un contrato colectivo de trabajo, en un contrato ley, o pueden ser, producto de la costumbre de un centro de trabajo. Si en una controversia el demandante reclama el pago de una prestación derivada de un contrato colectivo de trabajo, prestación extralegal,

³¹ Cfr. Tesis XVII.2º.59L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIV, julio de 2001, p. 1106. La segunda sala declaró inexistente la contradicción de tesis 155/2002-SS, por ejecutoria del 13 de junio de 2003.

³² Cfr. Tesis aislada VII.1º.A.T.43L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVIII, diciembre de 2003, p. 1403; tesis IX.2º. J/16, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXI, junio de 2010, p. 817.

si bien es cierto que, de conformidad con lo dispuesto por la fracción XII, del numeral 784, de la ley mencionada, corresponde al patrón la carga probatoria cuando esta se refiere al monto y pago del salario; la carga corresponde al reclamante para demostrar, no solamente su derecho a percibirla, sino adicionalmente el salario conforme al cual debe ser cuantificada, es decir, el trabajador deberá acreditar en juicio que es integrante del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo vigente en el centro de trabajo de que se trata, al igual que en dicho contrato se contiene la cláusula que regula la prestación controvertida y que la misma estaba vigente en la fecha en que se reclama su cumplimiento, así como que reunir los requisitos que pudieran ser exigidos para tener derecho a tal prestación. Acreditados estos extremos, la responsable deberá analizar las probanzas exhibidas por el patrón para acreditar su pago.³³

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, según lo dispone el numeral 82, de la ley Federal del Trabajo. Este puede fijarse por unidad de tiempo, de obra, comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera; tratándose de salario por unidad de tiempo, debe establecerse específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicios, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de este, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, además del tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo, de conformidad con el artículo 83, del ordenamiento legal citado.

El numeral 86 dispone que, a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe correspon-

³³ Tesis 1.9º.T. 270L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, enero de 2011, p. 3349.

der salario igual; los artículos 97 y 110 que regulan los descuentos procedentes a los salarios mínimos y superior al mínimo respectivamente.

En el supuesto de una controversia en la cual se alegue, por el trabajador, el derecho al pago de diferencias en el monto de su salario, por considerar que desempeñaba la misma labor que otro trabajador, al que a su vez, le era cubierto un salario superior; si bien es cierto que la carga de la prueba recae en el patrón, por lo que hace a probar el monto del salario que se cubría al trabajador, en términos de los artículos 784, fracción XII y 804 de la ley laboral, en el caso concreto corresponde al trabajador, acreditar que el trabajo que realizaba lo hacía en un puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales a las del otro trabajador, con, cuyo salario quiere ser igualado. Esto, en aplicación al principio general de derecho de que, a quien afirma le corresponde acreditar su formación.³⁴ Lo anterior en una justa aplicación del principio “a trabajo igual, salario igual”, consagrado en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción VI y en el artículo 86 de la ley laboral.

Si el salario se determina a destajo, corresponde también al patrón la carga de la prueba cuando la controversia se refiere al monto y pago del mismo; pero, si el trabajador afirma que el salario fijado a destajo fue reducido, porque el patrón cambió los términos de la producción, corresponde al promovente acreditar que esta modificación afectó su percepción salarial.³⁵

De igual forma corresponde al trabajador la carga probatoria de demostrar en juicio, cuando la controversia se refiera a que, adicionalmente al salario base, recibía por el patrón una cantidad adicional por concepto de sobresueldo, en virtud de que imponer esta carga probatoria al patrón, sería antijurídico, ya que, esto sería ir más allá de lo que dispone la norma laboral en materia de carga probatoria.³⁶

³⁴ Tesis VII.1º.A.T.28 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIII, mayo de 2001, p. 1127.

³⁵ Tesis VXII.2º.67L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVII, febrero de 2003, p. 1149.

³⁶ Tesis IV.3º.T.139L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVIII, agosto de 2003, p. 1844.

Los centros de trabajo están en el mercado, es decir, pueden fusionarse con otros, dividirse, venderse, arrendarse, por lo que puede suceder que un patrón sustituya a otro; lo anterior, no afecta las relaciones de trabajo, según lo dispone el artículo 41, de la Ley Federal del Trabajo.

Así entonces, de la interpretación sistémica de la Ley Federal del Trabajo, y en especial de sus artículos 41 y 784, se concluye, que cuando el trabajador alegue en cualquier etapa del procedimiento de trabajo la existencia de una sustitución patronal y la persona física o moral, en su calidad de patrono sustituto niegue tal carácter, a este corresponderá la carga de la prueba, en virtud de que la sustitución es una figura jurídica en la cual participan, únicamente la parte patronal sustituta y la sustituida, es decir, se realiza solamente entre el transmisor y el adquirente de la unidad económico-jurídica, sin que los trabajadores tengan participación alguna en su realización; de ahí que le corresponda a la parte patronal la carga de la prueba cuando se alegue la sustitución patronal y este la niegue en cualquier plazo, en el entendido de que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el sustituto por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y legislación laboral, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses; por lo que, concluido este lapso, subsistirá hacia el futuro únicamente la responsabilidad del patrón sustituto.³⁷

La salud de los trabajadores debe ser de especial protección, por ello, la Constitución establece en el artículo 123, apartado A, que:

Es obligación de todo patrón, además de inscribirse en el Instituto Mexicano del Seguro Social, inscribir a sus trabajadores, indicando la fecha de ingreso, el tipo de contratación, el monto del salario, la jornada y la actividad a realizar.

Si la acción de reconocimiento de una enfermedad profesional se ejerce en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social, la prueba de las actividades, o del medio laboral en que se desarrolló

³⁷ Tesis 2ª./J.28/2008, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXVII, marzo de 2008, p. 261.

el trabajo, corresponde al asegurado y no a ese instituto, con independencia de que la enfermedad que padezca, esté incluida en la tabla contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, porque no puede exigírsele que cuente con los documentos inherentes a las condiciones que rigieron las actividades laborales en las diferentes épocas en que estuvo activo el asegurado, toda vez, que por un lado, dicha documentación es la proporcionada unilateralmente por el patrón al dar de alta y/o baja, o modificar el salario de sus empleados; y por el otro, la ley que lo rige no exige que conserve documentos relacionados con las condiciones laborales de sus asegurados. Lo anterior resulta inaplicable cuando el trabajador demande el reconocimiento de la enfermedad profesional a su patrón, pues de acuerdo con los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a este demostrar las condiciones en las que se desarrolló la relación laboral, entre las que se encuentran las actividades que realizó el trabajador; además, lo obligan a conservar documentos vinculados con dichas condiciones. Por lo tanto, el primer Tribunal Colegiado en materia Administrativa y de Trabajo del décimo sexto circuito, determinó que, si en su demanda el actor asevera que en su empleo realizó ciertas actividades o estuvo expuesto a un medio ambiente laboral propicio para generar la etiología propia de la enfermedad que aduce, y que está incluida en la mencionada tabla; y, el patrón demandado, no desvirtúa esa afirmación, porque no demuestra su argumento defensivo, relativo a que el demandante no laboró en esas condiciones, a pesar de que tiene la carga procesal de hacerlo, debe estimarse jurídicamente que es un hecho cierto que el trabajador realizó las actividades que mencionó en su demanda, y por eso, debe presumirse el nexo causal entre ambos elementos: la enfermedad que padece el actor y las actividades desempeñadas con la enfermedad profesional, cuyo reconocimiento se demanda, a efecto de que sea indemnizado.³⁸

De conformidad con los artículos 145 de la Ley Federal del Trabajo, y 51 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, los créditos que se otorguen por el citado

³⁸ Tesis XVI.1º.A.T.11 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXVIII, diciembre de 2008, p. 1005.

instituto de vivienda, estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o muerte, que libere al trabajador, o a sus beneficiarios, de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo, derivadas de esos créditos; asimismo, tratándose de incapacidad parcial permanente, cuando esta sea del cincuenta por ciento o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador de las citadas cargas y obligaciones, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un periodo mínimo de dos años, lapso durante el cual, gozará de una prórroga sin causar intereses para el pago de su crédito; de lo anterior, se colige que la carga de la prueba para demostrar que el trabajador no fue sujeto de una nueva relación laboral durante el referido lapso, corresponde al instituto, ya que dicha exigencia no puede atribuirse al operario, pues ello no se advierte de los aludidos numerales, ya que, si bien es cierto que la existencia de cualquiera de esos supuestos deberá comprobarse ante el instituto dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinaron, no menos lo es que esa disposición se refiere a la existencia de la incapacidad parcial permanente cuando sea del cincuenta por ciento o más, o del estado de invalidez definitiva, que son las circunstancias que pueden demostrarse ante ese organismo, y no así, acreditar que durante el periodo mínimo de dos años, el trabajador no fue sujeto de una nueva relación laboral, ya que al establecer un mínimo y no un máximo, puede acontecer que, el que no haya sido sujeto de una nueva relación de trabajo por un tiempo superior a dos años, no le impide acceder al beneficio de la liberación de las obligaciones a que tiene derecho; además de que resulta ilógico considerar que, después de ese periodo deba demostrarse tal circunstancia, lo que implicaría para el trabajador comprobar un hecho negativo; consecuentemente, es al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores a quien corresponde demostrar esa circunstancia, al encontrarse en aptitud de ello, en términos del artículo 29, fracción I, de la ley que lo rige, que establece la obligación de los patrones de inscribir a sus trabajadores ante ese organismo.³⁹

³⁹ Tesis VII.2°. (IV Región), 3L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, marzo de 2011, p. 2360.

Si el patrón ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando el obrero con aceptación de este, se dicta acuerdo de la junta para la diligencia de reinstalación; pero, si a esa diligencia efectuada por uno de los actuarios de la junta no comparecieron ambas partes, la aceptación del actor del trabajo y su no comparecencia a la reinstalación, no exonera a la parte patronal de la carga probatoria puesto que, para que se perfeccionara la hipótesis de reinversión de la fatiga probatoria, requería que el patrón culminara su ofrecimiento cumpliendo con lo dispuesto por la junta; esto es, que estuviera presente, o en su defecto diera las facilidades para la diligencia de reinstalación. Y si el actor no comparecía, ello implicaría su repudio al trabajo, mas si el trabajador no compareció, pero tampoco lo hizo el patrón, es claro que este no llegó a revertir en forma perfecta la carga de la prueba por su incomparecencia, dado que ello implicó que su oferta no lograra los efectos finales (inversión de la fatiga probatoria), porque tiene que sostenerse que la reinstalación constituye una diligencia bilateral, es decir, que ambas partes tienen que cumplirla, de ahí que, para que uno de ellos pretenda resultar beneficiado, tiene que cumplir con su parte en forma total; luego, bajo esa premisa, si el patrón dejó de presentarse, o asistir, a la diligencia de reinstalación, no queda satisfecha, en su justa medida, la oferta de trabajo, lo cual desemboca en que fue ofrecido de mala fe.⁴⁰

IV. SUPLENCIA DE LA QUEJA

La palabra prueba, etimológicamente deriva del adverbio *probe*, que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez el que prueba lo que pretende. También puede considerarse que deriva de *probandum*, que significa recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.⁴¹

⁴⁰ Tesis X.3° 71, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. IX, marzo de 1999, p. 1429.

⁴¹ Díaz de León, Marco Antonio, *La prueba en el proceso laboral*, México, Porrúa, 1990, p. 412; citando a José de Vicente y Caravantes.

Jurídicamente, se llama prueba, a todo lo que sirve para dar certeza acerca de la verdad de una proposición. La certeza está en uno; la verdad, en los hechos; aquélla nace cuando se cree que conoce a esta; mas, por la falibilidad humana, puede haber certeza donde no haya verdad, y viceversa.⁴² Otra acepción de la voz prueba, es:

Justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que la ley autoriza y reconoce por eficaces.⁴³

En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador sobre los hechos cuyo esclarecimiento es necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes. En sentido amplio, también se designa prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador con el fin de lograr el cercioramiento de éste sobre los hechos controvertidos u objeto de prueba, por último, por extensión también se suele denominar pruebas a los medios —instrumentos y conductas humanas— con las cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho. Así se habla de la prueba confesional, prueba testimonial, el ofrecimiento de pruebas.⁴⁴

El Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del tercer circuito, resolvió que los dependientes económicos de un trabajador fallecido también pueden ser favorecidos con la suplencia de la queja que establece la Ley de Amparo en el numeral 76 bis, fracción IV. Será procedente cuando el juicio de donde emanen los actos combatidos, verse sobre derechos que deriven de una relación individual de trabajo, por operar en esta hipótesis solamente una sustitución de los beneficiarios en los derechos que emergen por prestación de los servicios del trabajador finado.⁴⁵

⁴² *Idem*, citando a Francisco Carrara.

⁴³ Palomar de Miguel, Juan, *Diccionario para juristas*, México, Mayo Ediciones, 1981, p. 1100.

⁴⁴ Ovalle Favela, José, *Teoría general del proceso*, México, Oxford University Press, 2007, pp. 314 y 315.

⁴⁵ Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Octava Época, t. VIII, septiembre de 1991, p. 201.

Si la sentencia constitucional se recurre por un trabajador en calidad de tercero perjudicado, no procede la suplencia de la queja, en virtud de que, si así se hiciera, se desvirtuaría su objeto, que es la concesión del amparo para aplicarla a favor de la revocación de la sentencia que otorgó la protección constitucional a persona distinta;⁴⁶ lo anterior es claro, en virtud de que la suplencia de la queja beneficia únicamente a la parte obrera, en su carácter de actor, es decir, de quejoso.

Cuando en un juicio laboral son parte un trabajador y un sindicato,⁴⁷ y este acude ante el juez de amparo, no procede la suplencia de la deficiencia de la queja, según lo establece la fracción IV, del artículo 76 bis., de la Ley de Amparo, según lo resolvió el segundo Tribunal Colegiado del décimo noveno circuito, en virtud de que se prevé únicamente a favor de la parte obrera.

Es cierto que el sindicato es una organización de trabajadores, y aunque este tenga el carácter de quejoso, no puede considerarse que se encuentre en un plano de inferioridad frente al trabajador, debido a que la naturaleza propia de la organización obrera y de los derechos que representa, es diversa a la del trabajador en lo individual. El trabajador no dispone de los mismos elementos que el sindicato para la defensa de sus intereses, pues cuenta sólo con su salario y no con una asistencia jurídica integral, parte de su propia estructura.

La suplencia en materia de trabajo, establecido en la Ley de Amparo, artículo 76 bis, fracción I, a favor del trabajador, hace referencia exclusiva, tanto a la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, como a la de los agravios formulados en los recursos y, por ende, no puede comprender o entender a la exigencia de requerir o recabar pruebas oficiosamente,⁴⁸ lo cual, significa que el juez de amparo no debe incluir para su estudio ac-

⁴⁶ Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, 45, sexta parte, p. 63.

⁴⁷ Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXI, marzo de 2005, p. 1244.

⁴⁸ Tesis P.XXI/93, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, abril de 1993, p. 18.

ciones o probanzas que el quejoso no hubiese ejercido u ofrecido ante la autoridad responsable, únicamente debe entrar al estudio de conceptos de violación deficientemente expresados, haciendo la corrección que para el efecto proceda.

El órgano de control constitucional está obligado a aplicar la institución de la suplencia de la deficiencia de la queja, atendiendo a la calidad del sujeto promoverte y a la naturaleza jurídica del acto reclamado.

Por disposición constitucional, el patrón tiene obligación de proveer a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; esta obligación la cumple con las aportaciones que entrega al Fondo Nacional de la Vivienda, consistentes en el 5% sobre el salario integrado de sus trabajadores. Cumplidos los requisitos y procedimientos que la ley aplicable establece, el trabajador recibe un crédito para comprar, construir, reparar, mejorar, ampliar o liberar de gravámenes su casa habitación; una vez pagado el crédito en su totalidad, el trabajador debe proceder a realizar actos administrativos, como es la cancelación de la hipoteca ante el Registro Público de la Propiedad, para la posterior expedición de las escrituras por el notario que se asigne para el efecto. Al realizar estos actos administrativos deben cubrirse ciertos derechos, de los que, en el caso concreto, los trabajadores están exentos; en caso de que la autoridad registral haga el cobro referido, el trabajador podrá recurrirlo por la vía de amparo.

Hipótesis semejante se presenta si un trabajador impugna un acto de carácter formalmente administrativo, así como la inconstitucionalidad del precepto que sirvió de fundamento para su emisión, que afectan un bien jurídico o interés fundamental consagrado en su favor por las normas constitucionales, como lo es la gratuidad de los actos y actuaciones derivados del juicio laboral, ya que se pretende gravar, por concepto de derechos en el Registro Público de la Propiedad, la inscripción del embargo decretado en su favor en dicho juicio, no por ello debe entenderse que se está en una materia en la que no procede suplir la deficiencia de la queja.⁴⁹

⁴⁹ Tesis XXXII.2o./2001, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIII, abril de 2001, p. 502.

La hipótesis de que, en un juicio de amparo, tanto el quejoso como el tercero perjudicado sean trabajadores es frecuente; por ello, la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por contradicción de tesis, resolvió que en congruencia con la evolución histórica de la institución de la suplencia de la queja deficiente, se concluye que el beneficio procesal basado en el principio de justicia distributiva se instituyó en el artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo, exclusivamente en favor de la clase trabajadora que acude al juicio de garantías como parte quejosa o como tercero perjudicado, de manera que, cuando sean trabajadores quienes acudan con el carácter de quejoso y tercero perjudicado, y aún cuando ninguna de las partes se coloca en una situación de desigualdad jurídica que requiera equilibrarse, subsiste la desventaja técnico procesal, que tanto el poder revisor de la Constitución. como el legislador ordinario tomaron en cuenta para establecer la obligación de suplir la deficiencia de los planteamientos que la parte obrera realice dentro del juicio de garantías, dando lugar, a que en estos casos, opere respecto de ambas partes, con el fin de tutelar sus derechos laborales, lo que se traduce en que el juzgador federal resuelva la *litis* constitucional que incide en el ámbito laboral, atendiendo a los fines de la justicia distributiva, confiriendo un trato igual a los iguales que permita velar por la constitucionalidad de los actos emitidos por los órganos del Estado que afectan derechos laborales.

Es incorrecto suplir la deficiencia de la queja a favor de un trabajador, cuando el juicio de amparo es promovido por el patrón, ya que, de estimarse lo contrario, se atentaría contra el principio de parte agraviada, al grado de concederle el amparo cuando él no es el quejoso, sino el patrón, alterándose la *litis* constitucional; por ello, armonizando los principios de suplencia de la deficiencia de la queja e instancia de parte agraviada, que rigen al juicio constitucional, solamente opera el primero cuando se acata el segundo a través de la promoción del juicio de garantías, o de la interposición

del recurso que corresponda,⁵⁰ según resolución del tercer Tribunal Colegiado del vigésimo primer circuito.

La exposición de motivos de la iniciativa de reformas a la fracción II, del artículo 107 constitucional, de noviembre de 1985, expresa que la suplencia de la deficiencia de la queja por violación manifiesta de la ley, debe comprender todas las materias, incluida la laboral, cuando el quejoso es el patrón.

Una interpretación rigorista y gramatical del artículo 76 bis., de la Ley de Amparo, en las fracciones IV y VI, daría lugar a que el juez de amparo, a pesar de advertir que en el asunto puesto a su consideración se ha cometido una violación de la ley en perjuicio del quejoso; pero que, por tratarse de la parte patronal y deficiencia en el planteamiento de su conceptos de violación, se viere impedido para examinar tal cuestión.

Así entonces, una correcta interpretación de las disposiciones señaladas, a la luz de la exposición de motivos referida, permite sostener que la suplencia de la deficiencia de la queja debe operar de manera obligatoria, cuando del examen del problema, se hace patente que la autoridad responsable infringió las normas relativas al emplazamiento a juicio, en perjuicio del quejoso, quien, como consecuencia de ello, quedó colocado en una seria afectación de sus derechos que, de no ser corregida, equivaldría a dejarlo sin defensa legal alguna.⁵¹

Los tribunales de amparo, al examinar, en acatamiento del artículo 78 de la Ley de Amparo un acto reclamado, deben estudiar también los requisitos de validez del mismo.

En el caso de los laudos, la Ley Federal del Trabajo establece en los artículos 721 y 839, que deben firmarse por los integrantes de la junta, así como por el secretario de acuerdos, quien da fe y autoriza todas las actuaciones de la junta.

Por lo anterior, si el laudo reclamado en el apartado referente a la firma del secretario de acuerdos, se advierte que fue signado P. A., y

⁵⁰ Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XX, agosto de 2004, p. 1688.

⁵¹ Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. V, marzo de 1997, p. 796.

no consta que, quien firmó, tenga facultades suficientes para sustituir su ausencia, tal circunstancia constituye una violación procesal que debe examinarse en suplencia de la queja, conforme al numeral 76 bis., de la Ley de Amparo, en la fracción IV.⁵²

La normatividad laboral y constitucional, regula la libertad sindical para los trabajadores y patrones, es decir, para constituir sindicatos.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas de conciliación y arbitraje en los de competencia local; para este efecto, deben exhibir por duplicado, una copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; una copia autorizada de los estatutos, y, una copia autorizada del acta de la asamblea en donde se hubiera elegido la directiva. Los documentos referidos deberán estar autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas del sindicato solicitante del registro, salvo lo dispuesto en los estatutos.

En el caso de que el sindicato celebre con su patrón un contrato colectivo de trabajo, este debe depositarse ante la autoridad federal o local, según corresponda.

Es por eso que, la suplencia de la queja deficiente, prevista en el artículo 76 bis., de la Ley de Amparo, opera respecto de los sindicatos, cuando el acto reclamado consiste en la cancelación del registro de un contrato colectivo de trabajo, sin que previamente se hubiera seguido un juicio arbitral en donde se les brinda la oportunidad de defensa, porque trasciende directamente a sus intereses,⁵³ esta interpretación debe hacerse extensiva, para el caso de cancelación del registro del sindicato, sin que se hubiese respetado la garantía de audiencia.

Al expedirse la Constitución mexicana en 1917, se estableció en el artículo 123, la obligación patronal de responsabilizarse por los accidentes de trabajo que los trabajadores sufrieran, en la fracción XIV.

⁵² Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVII, octubre de 2003, p. 1041.

⁵³ Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIV, octubre de 2001, p. 1194.

El Instituto Mexicano del Seguro Social cumple una función de seguridad social y asistencial, comprendida entre las funciones que corresponden al Estado; pero esto no motiva a considerar el vínculo entre el instituto y un trabajador de naturaleza administrativa, sino laboral, puesto que este se da, en virtud de la inscripción que obligatoriamente hace el patrón, quien a su vez hace el pago de las cuotas obrero-patronales surgidas de la relación individual de trabajo.

En esta hipótesis, el patrón es subrogado en sus deberes por el instituto, en cumplimiento de sus obligaciones de seguridad social y asistenciales para con el trabajador, surgidas de la relación laboral mencionada.

Por lo tanto, al subsistir las situaciones jurídicas que generaron el vínculo laboral entre el trabajador y patrón, ahora sustituido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por analogía, resulta procedente afirmar como lo hizo el primer Tribunal Colegiado de Circuito, que en el caso, se actualiza el supuesto de suplencia de la queja, prevista en la Ley de Amparo, en la fracción IV, del artículo 76 bis.⁵⁴

V. CONCLUSIONES

1. Los gobernados tienen el derecho que el Estado, a través del proceso legislativo, reconoce, determina, establece o regula; pero para el caso de omisión o deficiencia de quien tiene la obligación, solamente podrán disfrutar del derecho de que se trate, si cuentan con la oportunidad de hacerlo valer ante el órgano jurisdiccional competente, y este, aplicando la normatividad vigente, obliga al incumplido a acatarla.

2. El derecho procesal del trabajo es el conjunto de disposiciones normativas que regulan la actividad jurisdiccional tendiente a la solución de los conflictos entre trabajadores y patrones en sus diversas manifestaciones.

3. Los principios procesales del derecho procesal del trabajo son: publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad predominante, instancia

⁵⁴ Tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. X, julio de 1999, p. 896.

de parte, tutela en beneficio del trabajador, inmutabilidad del proceso, facultamiento a las juntas para regularizar el procedimiento, sin revocar sus propias resoluciones, informalidad, con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios, y auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales. Se deben considerar también los principios implícitos: desigualdad procesal, libre elección del foro para el trabajador, preclusión durante el proceso, impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador, admisión de todos los medios de prueba, libertad de interrogatorio, libertad probatoria del tribunal, resolución en conciencia, claridad y congruencia de los laudos, fijación de la condena en cantidad líquida, irrevocabilidad de las propias resoluciones, y rescisión de los actos de ejecución.

4. Tanto las juntas de conciliación y arbitraje, federal y local, como los tribunales de amparo, están obligados a aplicar en sus resoluciones los principios de referencia; son de destacarse: la interpretación más favorable al trabajador, la inversión de la carga de la prueba y suplencia de la queja, principios que se derivan de la premisa de dar un trato desigual a los desiguales, para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ-ZAMORA Y Castillo, Luis y Cabanellas, De Torres, Guillermo. *Tratado de política laboral y social*, Buenos Aires, Helias-tra, 1972, t. II.
- BUEN, L., Néstor De, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1988.
- CÓRDOVA ROMERO, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, México, Cárdenas Editores y Distribuidor, 1991.
- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *La prueba en el proceso laboral*, México, Porrúa, 1990.
- OVALLE FAVELA, José, *Teoría general del proceso*, México, Oxford University Press, 2007.
- PALOMAR DE Miguel, Juan, *Diccionario para juristas*, México, Mayo Ediciones, 1981.

ROSS GÁMEZ, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1991.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Sistema de consulta, jurisprudencia y tesis aisladas, <http://200.38.163.161>

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, México, ed. Porrúa, 1973.