

## LAS PRUEBAS EN JUICIOS LABORALES VERDAD Y SENTENCIA

El derecho del trabajo es un fenómeno de reacción, un movimiento de combate y de defensa, en contra de la igualdad teórica de los hombres que predicaba el individualismo liberal. Se caracteriza como un instrumento de organización social puesto al servicio de las asociaciones profesionales y de los trabajadores, para facilitar y permitir una forma de estructura y de relación que les garantice su más pleno desenvolvimiento humano, dentro de una sociedad capaz de promoverlo y asegurarlo. El derecho del trabajo no puede permanecer en un plano filosófico, recreando sus principios. Como el derecho en general, debe participar en la elaboración de nuevas instituciones jurídicas indispensables para

establecer el dominio de las ideas de solidaridad social sobre la ideología del individualismo liberal, la primacía del interés colectivo sobre el particular y la participación activa del estado en la dirección de la economía.

El derecho procesal del trabajo tampoco puede permanecer en una actitud teorizante, alejado de la vida social, limitado a indicar las formas como se hacen efectivas las disposiciones del derecho sustantivo en caso de controversias. Debe participar en la solución de un problema fundamental: facilitar a todos los trabajadores el acceso a una administración de justicia comprensiva de su posición y dispuesta a imponer decisiones rápidas, efectivas, que mediante el uso de la conciencia en la apreciación de las pruebas aportadas en el juicio, cumplan con la verdad real en beneficio de la justicia social y la equidad en la sentencia.

El ejercicio de las acciones y excepciones de trabajo ante las juntas de conciliación y arbitraje, expresado generalmente en la demanda y en su contestación, conforman

una serie de hechos, afirmaciones y pretensiones de las partes, que normalmente son ajenas a las juntas; lógicamente tales proposiciones pueden ser verdaderas o falsas y el medio de controlar su veracidad es la prueba. En una controversia judicial entre iguales resulta justo que quien afirme esté obligado a probar pero entre desiguales esta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte débil en el proceso; de ahí que la Junta esté obligada, antes que nada, a investigar la verdad y no ceñirse rigurosamente a la consideración de las pruebas establecidas en la ley y aportadas por las partes en el juicio. Nuestra legislación laboral reconoce estos principios y como consecuencia todos los medios de prueba son admisibles, además de que el tribunal queda constituido en participante activo de la controversia en función de la verdad. Para ello la Junta puede disponer, sin necesidad de instancia de parte, durante todo el juicio antes de la sentencia o laudo, la práctica de todas las pruebas y diligencias necesas-

rias para esclarecer la verdad. Es la función de “la prueba para mejor proveer”.

La búsqueda y afirmación de la igualdad real de trabajadores y patrones en el proceso, rompió en algunos casos determinados riesgos profesionales, despido del trabajador, con el viejo principio liberal que definía la carga de la prueba en función de las afirmaciones hechas e invirtió tal carga sobre el patrón por razones evidentes de lógica y de justicia. Así no siempre el que afirma está obligado a probar su dicho. Las Reformas de 1979 han dado un paso decisivo para conformar sobre bases de igualdad y de verdad, una teoría renovada y realista en materia de prueba, y para ello establecen que las juntas eximirán de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios estén en posibilidad de conocer los hechos. Para ese efecto y sin excluir otros, (como puede ser el caso de la falta del aviso de despido), el legislador previene que la Junta debe requerir al patrón para que exhiba los documentos que esté legalmente obligado a conservar, de no ha-

cerlo, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, obviamente con base en tales documentos. Las Reformas definen además, con precisión, para evitar confusiones e interpretaciones, los casos concretos en que justamente la carga de la prueba corresponde a los patrones, que van desde la fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, faltas de asistencia, causas de rescisión o terminación, avisos de despido, contratos y condiciones de trabajo, hasta el cumplimiento de obligaciones genéricas como la participación en las utilidades y las aportaciones al fondo de la vivienda; es innegable que la falta de comprobación de estos hechos perjudican al patrón. Estas nuevas hipótesis de contenido eminentemente social afianzan la igualdad real entre las partes en el proceso, indican y obligan el uso de la conciencia en la apreciación de las pruebas, y limitan la injusticia al responder en esencia a una concepción clasista y social del derecho procesal del trabajo.

No cabe duda de que el cumplimiento de las normas establecidas requiere del fun-

cionamiento administrativo adecuado por parte de las juntas y que hasta ahora ha resultado insuficiente. Es indispensable facilitarlos y para ello corregir normativamente las conductas que lo han obstaculizado o impedido en la realidad. Las Reformas a la Ley de 1979, tienen ese sentido, ordenan las pruebas admisibles al enumerarlas ejemplificativamente, disponen su ofrecimiento y admisión en una misma audiencia, el desechamiento inmediato de las inútiles o intrascendentes; reconocen la participación de las juntas en su desahogo. De la misma manera y con detalle, previenen las formas usuales en el desahogo de las pruebas concretas: confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, con el fin de que interpretaciones y costumbres particularizadas de tribunales y juntas, no deformen ni confundan el trámite de su desahogo en perjuicio de los trabajadores. Sobre todo ello, se ordena la concentración del procedimiento a efecto de que, salvo circunstancias excepcionales, las pruebas se ofrezcan y admitan en el mismo acto, a continuación

de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Las pruebas admitidas bien pueden quedar desahogadas en la misma audiencia, o en una posterior señalada al efecto por la Junta, y sólo en las circunstancias previstas por la propia ley, podrán las pruebas desahogarse en varios actos o audiencias sucesivas. La concentración propicia el contacto directo de las partes con la Junta y la celeridad del juicio.

El juez liberal se encontraba sometido estrechamente a la ley, le debía una obediencia ciega, sin mayores límites, una obediencia cadavérica. El derecho procesal del trabajo pronto demostró que el juez de trabajo no sólo sirve a la ley sino también al derecho y a la equidad. Por consiguiente, desde 1970 se revisaron las fuentes mismas del derecho que deben inspirar las sentencias y laudos de las juntas y que orientan su criterio en función de los principios generales del derecho del trabajo, de la justicia social, del Artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. En casos de duda, habrá de prevalecer la

**interpretación más favorable para el trabajador. La Junta no puede ser ahora una simple reestructuradora de fórmulas, debe usar la conciencia en la aplicación del derecho y en la apreciación de los hechos y circunstancias comprobados. Debe sentir el alto valor ético y social de las leyes del trabajo cuya aplicación tiene la responsabilidad de cuidar en sus sentencias y laudos. Las Reformas facilitan el cumplimiento.**