

4

2 E

Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón

Universidad Nacional Autónoma de México

AREA DE DERECHO

LA VALORIZACION DE LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL.

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

JUAN JULIO LARA RODRIGUEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

I N D I C E

Pág.

CAPITULO PRIMERO

EL PROCESO DEL TRABAJO COMO PARTE DE LA TEROIA GENERAL DEL PROCESO SOCIAL

1.- Aspecto Histórico del Proceso del Trabajo.....	1
2.- Naturaleza del Nuevo Proceso del Trabajo.....	16
3.- Teoría Social del Proceso del Trabajo.....	22
4.- Principios Tutelares de los Trabajadores.....	25
5.- Relación Procesal Tutelar.....	27
6.- Principios Rectores del Proceso Laboral.....	31

CAPITULO SEGUNDO

LA PRUEBA

1.- Definición de Prueba.....	42
2.- Proceso Histórico de la prueba.....	44
3.- Teoría General de la Prueba.....	47
4.- Motivos, Medios y Procedimientos de la Prueba.	51
5.- Objeto de la Prueba.....	53
6.- Teoría de la Prueba Laboral.....	56

CAPITULO TERCERO

LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

1.- Los medios probatorios en Materia Laboral.....	60
2.- Su diferenciación con el Régimen Civilista....	78
3.- La Carga de la Prueba	82
4.- Distribución de la Carga de la Prueba.....	91
5.- El Principio de que El que Afirma debe Probar.	94
6.- Cuando El que niega está obligado a Probar....	97

CAPITULO CUARTO

LA APRECIACION DE LAS PRUEBAS EN CONCIENCIA.

1.- Los Sistemas de Valorización de las Pruebas... 102	102
2.- La Libre Valorización de las Pruebas en Mate- ria Laboral.....	112
3.- Análisis de la Aplicación del Sistema de la - Libre Valorización de las Pruebas, por Parte de las Autoridades del Trabajo y Consecuencias del mismo	120
4.- Soluciones que se proponen como resultado del Análisis al Sistema de Valorización de las prue- bas en Materia Laboral.....	141

EL PROCESO DEL TRABAJO COMO PARTE DE LA TEORIA
GENERAL DEL PROCESO SOCIAL.

1.- Aspecto Histórico del Proceso del Trabajo. 2.- Naturaleza -- del Nuevo Proceso del Trabajo. 3.- Teoría Social del Proceso -- del Trabajo. 4.- Principios Tutelares de los Trabajadores. 5.- -- Relación Procesal Tutelar. 6.- Principios rectores del Proceso - Laboral. A) Dispositivo B) Informalista C) De la oralidad D)- De la publicidad E) De la concentración F) De la apreciación de las pruebas en conciencia.

1.- ASPECTO HISTORICO DEL PROCESO DEL TRABAJO.

El conocimiento del pasado del hombre es un -- punto de partida necesario para explicar y comprender su realidad política, social, económica y jurídica del presente. De tal manera que para encontrar los orígenes del Derecho Procesal del Trabajo en México, habremos de discurrir a través de su historia, desde la época precolonial, pasando por la Colonia y la Independencia, hasta llegar al movimiento armado de 1910, producto de las clases campesina y trabajadora, como resultado de los malestares e inquietudes sociales que llevaron al pueblo de México hacia una revolución y transformación política, social y económica. Movimiento armado que está considerado como la Primera Revolución Social del siglo, llegando a tener su cristalización Histórica con la creación de los artículos 27 y 123 que quedaron plasmados en nuestra Carta Magna de 1917.

Recurriendo a connotados tratadistas para auxiliarnos en tan interesante labor, tenemos que Nestor de Buen, citando a Lucio Mendieta y Núñez, nos dice: "No tenemos noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial, en realidad la escasa información que puede tenerse, deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos, ya que nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones

de trabajo entre obreros y patrones, ya que pese al sistema de -- esclavitud imperante, debían frecuentemente establecerse esas relaciones entre artesanos y obreros libres" (1)

Siguiendo con las ideas de este autor, en la -- época Colonial, considerada como el periodo que va desde la Con-- quista hasta la Independencia de México, nos encontramos que el -- sistema jurídico imperante en la época, está constituido por las Leyes de Indias, que consistían en una serie de mandamientos que hacían los Reyes de España dirigidos hacia todas sus colonias, -- tendientes a dirimir las controversias que se suscitaban en las -- mismas.

A pesar de las condiciones de crueldad imperan-- tes en la época de la Colonia, no puede desconocerse el mérito -- que éstas Leyes de Indias tenían por cuanto se refiere al trato -- que debía darse a los indios en sus relaciones de trabajo, como -- lo podemos constatar a través del siguiente resumen a las Leyes -- de Indias realizado por el Lic. Genaro V. Vázquez, citado también por Nestor de Buen (2), quien subraya las siguientes disposicio-- nes fundamentales:

a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de 8 horas expresamente determinada en la Ley VI Titulo VI del Libro III de la Recopilación de Indias, -- que ordenó en el año de 1593, que los obreros trabajaran 8 horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Carlos V dictó el 21 de septiembre de -- 1541, la Ley XVII, Tit. I de la Recopilación, ordenando que los indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días festi-- vos.

d) El principio procesal de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios, por disposición de la Ley V. Tit. X Libro V del 19 de octubre de 1541, expedida por Fernando V.

e) La protección contra labores insalubres y peligro-- sas, ordenada por Carlos V el 12 de septiembre de 1533 en su Ley XIV del Tit.VII del Libro VI que decía: "no pasarán de dos arro--

as la carga que transportarán los indios y que se tomará en consideración la calidad del camino y otras circunstancias."

f) El principio de las casas higiénicas estaba previsto en el Cap. V de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla de marzo de 1790, que aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante, decía así: "Todos los dueños de esclavos deberán darles habitación distinta para ambos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria, con separación para cada uno y cuando más dos en cada cuarto, ..."

g) Finalmente la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad, consignado en el "Bando sobre la Libertad tratamiento y jornales de los indios de las Haciendas" de la Real Audiencia de 23 de marzo de 1785, que decía: "Los amos están en la obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarles a trabajo alguno, y también si por ello o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días para su descanso y se les apuntarán como si hubieran trabajado."

En la llamada época de la Independencia no se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar como derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de Independencia, ni una vez consumada esta, nos dice Nestor de Buen, y así lo podemos ver a continuación:

El "Bando de Hidalgo", dado en la Ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo 1º ordenaba a los dueños de los esclavos que los diesen en libertad, en el término de 10 días, so pena de puerte.

Los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, en su Art. 24 determinaba igualmente, la proscripción de la esclavitud, y en el Art. 30 decretaba la abolición

de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredada por la Nueva España.

En los "Sentimientos de la Nación" o 23-puntos leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813 en Chilpancingo, en el punto 12 se indica: "que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro Congreso deberán 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."

En el "Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana" que fué nuestra primera Constitución sancionada en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, a instancia de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su Art. 38 en favor de todos los ciudadanos.

En la Constitución expedida por las Cortes de Cádiz de 1812, de vigencia precaria, no se establece norma alguna, ni siquiera relativa, a la libertad de trabajo o industria.

En el "Plan de Iguala", dado por Agustín de Iturbide el 24 de septiembre de 1821, se mencionaba en el Artículo 12 que decía: "todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que sus méritos y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo."

El "Reglamento provisional político del Imperio Mexicano" de 18 de diciembre de 1822 no hacía alusión alguna a posibles derechos vinculados con el trabajo.

La Constitución del 4 de octubre de 1824 que adoptó para México la forma republicana, representativa, popular y federal, también fué omisa, ya que no contiene disposición alguna que pueda constituir antecedente de los derechos de los trabajadores.

La Constitución Centralista y Conservadora del 29 de diciembre de 1836, fué por supuesto, omisa en atribuir algún derecho laboral, concluyendo su vigencia el 6 de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables de política y a las consecuencias de la guerra con los E.U.A. no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Es decir, de 1821 a 1856 no pareció que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la Independencia, ya que demasiados ocupados en la política, los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, el Presidente Comonfort reúne al Congreso Constituyente en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856 para formular un proyecto de Constitución, que aunque no consagra en realidad ningún derecho social, tiene el mérito de establecer en su Artículo 5º, aunque exclusivamente tímido, lo que se puede considerar un verdadero antecedente que sirvió de base en la creación del Artículo 123 de la Constitución de 1917. Por considerarlo de trascendencia histórica, vertiré el texto íntegro del citado precepto:

"ART. 5º.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo de educación o de voto religioso, tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro."

Es con el triunfo de los liberales sobre los conservadores cuando se inicia en nuestro país una etapa de verdadera consolidación jurídica. Con el otorgamiento del rango de

Presidente Constitucional a Don Benito Juárez, puede suponerse que era el tiempo de dejar las armas y consolidar mediante la aplicación de nuevas Leyes, el proceso de la reforma, así el 13 de diciembre de 1870, Juárez promulga el primer Código Civil para el Distrito Federal, que a pesar de la grandeza que significó en materia Legislativa en nuestro país, no tomó en cuenta, de manera general, los intereses de los trabajadores. En efecto, el Código Civil de 1870 sólo contiene disposiciones de lo que hoy llamaríamos relaciones laborales, en dos Capítulos: El primero contenido en los Artículos 2551 a 2576, se refería al servicio doméstico; y el segundo de los Artículos 2577 al 2587 se refería al servicio por jornal.

Así pues, los anteriores preceptos innovados en el Código Civil de 1870 acusan un proteccionismo total en favor del patrón ("persona a quien se presta el servicio", decía el Código Civil), ya que dejaba a su arbitrio la terminación del contrato, la duración de la jornada de trabajo y el salario, sin responsabilidad alguna para él. Esta situación da origen al nacimiento de las primeras organizaciones obreras, como el "Círculo de Obreros Libres", organismos estos que comienzan a florecer y expandirse por toda la república y que difundían a través de periódicos las ideas socialistas que imperaban en esa época en Europa, haciendo despertar en las conciencias de los obreros la idea de un mejor nivel de vida en base a su condición de trabajador.

Así llegamos al año de 1900, en el que los conflictos obreros y campesinos eran cada vez más patentes, por las jornadas excesivas de trabajo y falta de salario justo, debido al sistema económico y de gobierno de la burguesía que imperó durante el gobierno del General Porfirio Díaz, que aunado a las concesiones que se daban al capital extranjero en México, hicieron que la clase obrera oprimida buscara liberarse del yugo a que estaba impuesto. Debido a lo anterior y al antecedente y consecuencias de la Revolución Francesa, llevan a la clase obrera mexicana, conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y buscar un nivel de vida decoroso para el trabajo; asimismo

la labor de los pensadores socialistas, através de las organizaciones obreras proliferantes en la época, ponen de manifiesto ante los ojos de los obreros la injusticia del mundo individualista y liberal, aunado a la miseria y al dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas. Todo lo anterior hace que los trabajadores inicien brotes de inconformidad y comiencen a luchar realmente por mejorar su nivel de vida y condición de trabajador.

La inquietud e inconformidad social se hace incontenible y así, el año de 1906, nos dice Mario de la Cueva, fué testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: En el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, se pedía también por primera vez en México una jornada de trabajo de ocho horas. Sabido es que este movimiento fué aplastado por el gobierno mexicano con ayuda de las tropas de los Estados Unidos de Norteamérica, pero lo que no se pudo aplastar fué el nacimiento de nuevos movimientos obreros, que finalmente culminan con las armas, como veremos más adelante.

El día primero de julio del año trágico de 1906, el partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él estan delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. El Documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas agrícola y del trabajo; éste manifiesto promulgado en San Luis Missouri, se afirma que constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional actual, y que por considerarlo de gran importancia, me permito vertir los aspectos fundamentales que en materia de trabajo en él se consignaban, en su capítulo de "Capital y Trabajo", através de los siguientes puntos:

"21.- Se establecía un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo.

22.- Reglamentario del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

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

24.- Prohíbe en absoluto el trabajo de niños menores de catorce años.

25.- Obliga 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.- Obliga a los patronos o propietarios a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exiga que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27.- Obligan a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28.- Declara nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos,

29.- Adopta medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obliga a los arrendadores de campo y casa, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31.- Prohíben a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retrasen en 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; suprime las tiendas de raya.

32.- Obliga a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados o trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitía en ningún caso que 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 forma diversa que a los extranjeros.

33.- Hace obligatorio el descanso semanal."

El anterior documento constituye sin duda alguna la estructura básica del Artículo 123 Constitucional de 1917, con notables excepciones como son: El derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección de los menores y a las mujeres trabajadoras, etc.

Esta serie de sucesos despiertan aún más la conciencia de las clases oprimidas, por lo que tanto el movimiento obrero como el campesino, encabezados por Don Francisco I. Madero, hacen estallar la Revolución el 20 de noviembre de 1910 -- sosteniendo como estandarte la proclamación hecha por el mismo Madero del "Plan de San Luis" el 5 de octubre del mismo año, así como los principios de "sufragio efectivo no reelección" y el ofrecimiento de la promulgación de Leyes tendientes a mejorar la situación del obrero y del campesino, para elevarlos de nivel intelectual y moral si Don Francisco I. Madero llegaba a alcanzar la Presidencia de la República. Este movimiento armado triunfó en pocos meses, llegando el señor Madero a ocupar la Primera magistratura el 6 de noviembre de 1911, luego de haberse llevado a cabo unas elecciones verdaderamente democráticas; aunque su obra gubernativa fué efímera, pues fué objeto de la traición más infame de la historia, trabajó intensamente en la integración política del país y en otros importantes asuntos para el bienestar nacional.

El primer acto revelador de los propósitos de su gobierno para mejorar la situación de los obreros y para solucionar sus conflictos, lo constituye el decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911, por el cual, a iniciativa del Presidente Madero, se creaba el DEPARTAMENTO DEL TRABAJO, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, al que se le dieron facultades de investigación de los problemas del trabajo, de preparación de leyes del trabajo y de atención conciliatoria de las dificultades que surgieran entre -

obreros y patrones. Ese Departamento pasó a ser Organó de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, al crearse ésta por la Ley de Secretarías de Estado del año de 1917. En el año de 1932 el Departamento del Trabajo fué desmembrado de todo otro organismo para instituirlo en una entidad autónoma. El 31 de diciembre de 1940 se elevó ese Departamento a la categoría de Secretaría de Estado, -- hoy, Secretaría del Trabajo y Previsión Social; siendo así como el Departamento del Trabajo, creado por el Presidente Madero, constituye el origen rudimentario de la jurisdicción laboral.

A la muerte del Presidente Madero, asume la Jefatura de la Revolución el entonces Gobernador del Estado de Coahuila, Don Venustiano Carranza, quien con el "Plan de Guadalupe" desconoce el gobierno del General Victoriano Huerta y se -- proclama como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, constituyendo asimismo el "Plan de Guadalupe" el programa político que sirve como base para una legislación social ya que se le facultaba -- para expedir y poner en vigor, durante la lucha, todas las leyes, medidas y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades políticas, sociales y económicas del país; dentro de esas necesidades se encontraba la de legislar para mejorar las condiciones del peón rural, el obrero, el minero y en general todas las -- clases proletarias.

Por lo apuntado anteriormente, éste programa político constituye el punto de partida de la legislación social, puesto que las facciones Carrancistas, gobernadores y comandantes militares en los Estados de la República, se preocuparon por establecer y aplicar, através de leyes locales, las medidas procesales pertinentes para resolver los conflictos laborales; dentro de las legislaturas locales más importantes, que sirvieron como antecedente inmediato en la creación del Artículo 123 de nuestra Constitución Política, tenemos las siguientes:

A) La de Yucatán.-- Siendo gobernador de ese estado el -- General Salvador Alvarado, expide con fecha 14 de mayo de 1915, un decreto por el cual se creaban los CONSEJOS DE CONCILIACION y LOS COMITES DE ARBITRAJE, cuya función era la investigación y resolución de los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo. --

Estaban compuestos por dos miembros representantes de los patronos y otros dos miembros representantes de los obreros, teniendo ambas partes la facultad de nombrar un tercer miembro accidental en cada caso que se presentara un conflicto entre el capital y el trabajo. Para el caso de que los contendientes no se pusieran de acuerdo, - el Ejecutivo del Estado nombraba un árbitro que ejercía las funciones del tercero en discordia. Este Procedimiento tenía la característica de ser sumarísimo, ya que en menos de una semana era resuelto el conflicto y la sentencia a que se llegara tenía el efecto de un convenio formalmente celebrado que debería respetarse por el término que se estipulara.

Posteriormente, el mismo General Alvarado expide una nueva Ley del Trabajo, creando así las JUNTAS DE CONCILIACION Y TRIBUNALES DE ARBITRAJE, que implicaba una mayor organización y un deseo de mejorar los Consejos de Conciliación y el Comité de Arbitraje; para lograr este objetivo divide al Estado de Yucatán en cinco Distritos Industriales, siendo estos: El de Progreso, Mérida, Motul, Espita y Ticul, existiendo en cada uno de estos Distritos una junta de Conciliación. En Mérida estas juntas de Conciliación se componían de cuatro miembros propietarios y cuatro miembros suplentes, eligiendo dos propietarios y dos suplentes cada una de las partes integrantes del capital y del trabajo. En los otros distritos las juntas estaban formadas por un propietario y un suplente de cada una de las partes.

El Tribunal de Arbitraje tenía su residencia en Mérida y ante él se dirimían los conflictos que no se resolvían en las Juntas de Conciliación de los Distritos. Estaba compuesto este tribunal por tres miembros; un representante de los trabajadores, otro representante de los patronos y un tercer miembro nombrado por la Junta de Conciliación o por el Ejecutivo del Estado.

Resumiendo las aportaciones que nos dejó la Legislación de Yucatán en materia laboral para la creación del Derecho Procesal Laboral tenemos las siguientes:

a).- La creación de las Juntas de Conciliación y Tribunales de arbitraje, que inspiraron a los constituyentes a la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órgano encargado de dirimir los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, quedando así plasmado en la fracción XX del Artículo 123.

b).- La característica de que el procedimiento debería ser rápido y expedito, ya que las Juntas estaban facultadas para practicar todas las diligencias que fueran necesarias para la resolución de los conflictos.

c).- La solución de los conflictos era por mayoría de votos de los integrantes de las Juntas de Conciliación o de los Tribunales de Arbitraje, compuesto por un representante de los trabajadores, otro de los patrones y uno más representando al gobierno, lo que actualmente subsiste y que se aleja del antiguo método civilista que resolvía los conflictos laborales.

d).- La creación de un Cuerpo de Inspectores, que viene a ser un antecedente muy remoto de la Inspección del Trabajo, el cual debería vigilar las diversas factorías, así como todo lo relacionado con la aplicación de la Ley del Trabajo promulgada por el General Alvarado.

e).- Por último tenemos que para comparecer a estos Tribunales, los obreros debían formar parte de las Uniones Industriales de Trabajadores, lo que es un antecedente de lo que ahora se conoce como Sindicatos o Asociaciones Profesionales.

B) La Legislación de Veracruz.- Por decreto del 19 de Octubre de 1914, el General Cándido Aguilar, gobernador de ese Estado, crea las llamadas JUNTAS DE ADMINISTRACION CIVIL, que en relación a las quejas de patrones y trabajadores, dirimía estas controversias. El aspecto más importante de la creación de estas juntas lo constituye el que dentro de sus funciones estaba la de protección al salario del trabajador, puesto que estos tribunales fijaban las horas de apertura y cierre de los establecimientos que expedían las bebidas alcohólicas como cantinas y pulquerías, a fin de que los trabajadores no dilapidaran su dinero con el consumo de éstas bebidas.

C) La Legislación de Jalisco.- En éste estado el gobernador Miguel Aguirre Berlanga, por decreto de 28 de diciembre de

1915, creó tribunales especiales para solucionar los conflictos laborales, dichos tribunales se conocieron con el nombre de JUNTAS MUNICIPALES MINERAS, AGRICOLAS E INDUSTRIALES, su funcionamiento era el siguiente: El día 31 de diciembre de cada año, a instancias del Presidente Municipal, se reunían en la cabecera municipal un empresario y un obrero, cada uno representante de patrones y obreros de la cabecera municipal respectiva; a su vez ellos elegirían a tres personas, cada uno de su gremio, para que se integrara una Junta Agrícola; si en la Municipalidad existían negociaciones mineras o industriales, se operaba de la misma forma y se constituía la Junta Minera o la Industrial, la única Junta obligatoria era la agrícola, siendo las otras accidentales. El Presidente de la Junta lo era el Presidente Municipal, pero en las decisiones de dichas Juntas tenía voz, pero no voto, a menos que en las votaciones existiera algún empate. La idea de la creación de éstas Juntas era que en una sola audiencia se resolvieran las controversias, y así era en efecto, salvo en los casos en que había la necesidad de practicar alguna inspección en donde se concedía un término de tres días más para que se desahogara esta probanza.

La aportación más importante de esta legislación es que las Juntas debían resolver los conflictos con arreglo a la Ley, a su conciencia y a la buena fe; lo que constituye un antecedente de lo que hoy se conoce como la valorización de las pruebas en conciencia y a la equidad, constituyendo asimismo un alejamiento con el derecho civil en cuanto a lo que se refiere a la valorización de las pruebas.

Las legislaciones anteriormente señaladas, con sus aportaciones, se pueden considerar como antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo, aunque para ello debemos decir que el Derecho Procesal del Trabajo, y en sí el Derecho del Trabajo, no tiene antecedente alguno en ninguna otra legislación, sino que nace el nuevo proceso del trabajo a partir de la Constitución Mexicana de 1917, que contiene el Derecho Procesal del Trabajo, y sus fundamentales bases en el artículo 123, cuyas principales características son: Un contenido de nuevos principios sociales --

diametralmente opuestos a los principios burgueses, a los del proceso civil, frente a la disparidad de las partes en conflicto, para tutelar y reivindicar al débil que es el obrero.

Es así como el Congreso Constituyente -- que tuvo su sede en Querétaro, inició sus labores el 1° de diciembre de 1916 y concluyó el 31 de enero de 1917 con la elaboración de la Constitución Política que fué promulgada el 5 de febrero del mismo año, entrando en vigor el 1° de mayo de 1917.

Con la creación del Artículo 123 en nuestra Carta Magna, nacen de manera simultánea el derecho sustantivo y procesal del trabajo, que no tiene antecedentes en preceptos de derecho civil, ni en ningún otro derecho procesal: puede afirmarse -- que el Derecho Procesal del Trabajo nació en México como una solución a los conflictos obrero-patronales que se venían arrastrando desde siglos anteriores y que el derecho civil no era capaz ni suficiente para resolver, como se desprende de la exposición de motivos de la solución de los conflictos del trabajo que se propuso en el proyecto del Artículo 123, que dice:

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

que se le considere este problema."

Y concluye la exposición con la teoría social, tanto de las normas sustantivas como de las procesales en los siguientes términos:

"Nos satisface cumplir con un elevado deber como és te aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta H. Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria."

El fundamento legal que sirve como base al Derecho Procesal del Trabajo, lo encontramos en el Artículo 123 fracciones XX, XXI y XXII que a la letra dice:

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

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

XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el impor

te de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Claramente se percibe, de los principios y textos del artículo 123, que el derecho procesal de los conflictos del trabajo no tiene ningún parentesco con el derecho procesal común o civil, ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, tampoco tienen parentesco con los viejos Tribunales comunes, por lo que se da vida y contenido al nuevo concepto de jurisdicción social. Asimismo queda desechada la idea de "juicio" del Derecho Procesal Civil y sustituida por el de "conflictos" que es un concepto distinto, típico del derecho procesal del trabajo.

Es así como nace el Derecho Procesal del trabajo en nuestra Legislación Mexicana y al que el maestro Trueba Urbina define como: "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales." Así también, como justo homenaje al movimiento armado de 1910, se dice que la Revolución Mexicana tiene el orgullo legítimo de mostrar al mundo que fué la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

2.- NATURALEZA DEL NUEVO PROCESO DEL TRABAJO.

Antes de abordar este tema es neces---

rio hacer una breve referencia respecto de lo que se entiende por el término PROCESO. Desde el punto de vista jurídico, proceso es el conjunto de actos encaminados a lograr el desenvolvimiento de la función jurisdiccional. En consecuencia, el proceso supone una serie de actos de las partes y del tribunal, desarrollada dentro de los marcos y continentes legales, y con el objeto de obtener una sentencia que ponga fin al conflicto de intereses. Esta idea del proceso traduce su composición de actos jurídicos, derivados del ejercicio de la acción procesal, y que persigue un mismo fin.

De lo anterior se desprende que el objeto del proceso es la actuación de la ley, y su fin ha de estar por encima de las pretensiones particulares que en el mismo se dirimen, y que no podrá ser otro que la misma aplicación de la ley al caso concreto planteado, poniendo de manifiesto el imperio del derecho mediante la función jurisdiccional. (1)

Respecto de lo que debe entenderse por proceso, la doctrina es amplia, así tenemos por ejemplo lo que el maestro alemán Goldschmidt, al referirse al proceso nos dice:

"Es el método que siguen los tribunales para definir la existencia del derecho de la persona que demanda, frente al estado, a ser tutelado jurídicamente, y para otorgar esta tutela en el caso concreto de que tal derecho exista." A continuación dice: Es un procedimiento para la aplicación del derecho con varias funciones: Una lógica-técnica, encaminada a determinar en cada caso lo que sea justo, y otra práctica, consistente en ejecutar lo reconocido como derecho. Esta función ejecutiva es anexa o complementaria de la función técnica propiamente jurisdiccional." (2)

Chiovenda define al proceso de la siguiente manera:

"Es el conjunto de actos dirigidos al fin de la actuación de la ley respecto a un bien que se preten-

de garantizado por ésta en el caso concreto, mediante los órganos de la jurisdicción ordinaria." (3)

El jurista español Prieto Castro, dice que el proceso puede definirse: "Como una actividad, regulada por el derecho procesal, de las partes y del tribunal, iniciada por la que de ella se llame demandante, para obtener la sentencia (cosa juzgada) o acto por el cual el tribunal cumple su función de defensa del orden jurídico, que le está encomendada por el Estado y tutela al derecho de la parte que en el curso de él, haya demostrado poseerlo." (4)

Ahora bien, hay que distinguir entre los términos proceso, procedimiento y juicio. No se confunde el proceso con el procedimiento, que es tan sólo el aspecto externo, puramente formal, de los actos jurídicos procesales, ni tampoco con el enjuiciamiento que etimológica y jurídicamente se deriva de juicio. El juicio no es la controversia o disputa entre dos partes ante el juez, substanciada y determinada con arreglo a derecho, sino que el juicio se constituye por el complejo de las actividades procesales del juez. También se dice que el juicio es una especie del género proceso, un elemento de éste que se integra por la serie de actuaciones practicadas de oficio ó a petición de parte, para que el juzgador dirima una controversia declarando o determinando el derecho en concreto. En el léxico legal español, termino juicio equivale a proceso y de aquél toma nombre la ley de Enjuiciamiento. El litigio también es un elemento del proceso una modalidad del "thema decidendum" sometido a la decisión del juez que genera la controversia propiamente dicha.

Dentro del proceso cabe el juicio, incidentes y actos de jurisdicción voluntaria. El proceso es el continente y el litigio o controversia el contenido. No debe confundirse el juicio con el proceso, aunque en las normas legislativas los identifican algunas veces. También se afirma que el juicio es actividad intelectual del juez y el litigio una modalidad quizás la más importante del objeto de esa misma actividad.

Para alcanzar los objetivos de este trabajo, es necesario señalar la crisis procesal que desde mediados del siglo pasado se empezó a operar en el proceso civil tradicional, misma que estremeció desde sus principios esenciales a la mencionada materia, y es inegable que ésta crisis fué originada por las desigualdades que existían en la vida, y que se refleja de una manera más cruel en el proceso.

Precisamente la crisis más aguda del derecho procesal individualista la originó la condición del obrero frente al patrón, cuya desigualdad económica en sus relaciones es evidente; en el proceso tampoco podía haber igualdad entre el trabajador y el industrial. Otra de las crisis que sufre el derecho procesal individualista se contempla cuando litiga la mujer frente al marido, el menor frente al padre que lo abandona, el individuo frente al Estado, y consiguientemente aparecen preceptos procesales de excepción con el objeto de compensar y reparar esas desigualdades, porque tuvo que reconocerse que una desigualdad sólo se compensa con otra, de modo que los sujetos débiles en el proceso tenían necesariamente que ser tutelados por las leyes que los compensaran frente a los fuertes. Y lo mismo que sucedió en el Derecho Civil también sucedió en el Derecho Procesal: la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad se quebraron y el principio teórico de igualdad de las partes en el proceso se fué substituyendo por nuevas normas de excepción en favor de los débiles para acercarse más al ideal de igualdad en la vida y en el proceso. Entonces, las dificultades o pleitos que surgían entre los trabajadores y sus patrones se dirimían ante los tribunales judiciales, con sujeción a los principios del proceso civil. La justicia civil era proteccionista del patrón, y la revolución en el derecho y en la vida eran inminentes.

Con motivo de la desigualdad de las partes en el proceso laboral el maestro Trueba Urbina nos dice:

"El concepto burgués de la bilateralidad e igualdad procesal de las partes se quiebra en el proceso laboral, pues si los trabajadores y patrones no son ---

iguales en la vida, tampoco pueden serlo en el proceso, por cuyo motivo los tribunales sociales, o sean, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el deber de suplir las deficiencias procesales de los trabajadores. Hasta la Constitución Política obliga al poder Judicial Federal, en la jurisdicción del Amparo, a suplir las deficiencias de las quejas de los obreros y campesinos. Sólo así se cumpliría con el principio de relación procesal tutelar de los trabajadores."

No puede hacerse ninguna equiparación política o dogmática del proceso común (civil, penal, administrativo), con el proceso laboral, porque como ya se ha establecido, el Derecho Procesal del Trabajo no es derecho público, sino derecho social. Tampoco puede quedar comprendido dentro de la "Teoría General del Proceso" a que se refieren los procesalistas, porque esta teoría se sustenta en los viejos conceptos de acción, excepción, prueba y sentencia del proceso burgués donde se originó; en todo caso el Derecho Procesal del Trabajo forma parte de lo que podríamos denominar "Teoría General del Proceso Social". Precisamente el proceso común se rige por el conjunto de normas de derecho público ante los tribunales judiciales y administrativos, en tanto que el proceso laboral se tramita ante tribunales sociales que forman parte de la constitución social y distinta de aquellos.

(5)

Por cuanto a la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo, se han suscitado una serie de discusiones entre los tratadistas de ubicarlo, bien dentro del derecho privado o perteneciente al derecho público. Sosteniendo ésa última posición tenemos al maestro Rafael de Pina que nos dice:

"El derecho procesal del trabajo -como manifestación del derecho positivo- es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso. El derecho procesal del trabajo --como rama de la Enciclopedia Jurídica- es la disciplina que estudia las instituciones procesales del -

trabajo, con finalidades y métodos científicos.

Los principios en que se inspira el Derecho procesal del trabajo no son, en lo esencial, distintos de los del derecho procesal civil, como los de este no lo son del derecho procesal penal." (6)

Como se desprende de las anteriores aseveraciones, el maestro Rafael de Pina tajantemente niega autonomía al derecho procesal del trabajo del derecho público. Otros autores no quieren llegar al fondo de la naturaleza del Derecho Procesal del trabajo, como el maestro Rubén Delgado Moya, quien se limita a decir:

"Desde el derecho romano y más por razones de índole científica, los tratadistas han dividido en tesis general al Derecho de dos grandes ramas: público y privado, bifurcación que atiende fundamentalmente a cuestiones de método, en esta virtud encuadramos al derecho procesal del trabajo dentro del Derecho público, porque el mismo esta destinado a regular una actividad pública, es decir, una función jurisdiccional, lo que en resumen determina su naturaleza. Hecho o circunstancia que se hace notar porque en algunas ocasiones renombrados autores han llegado a confundir la naturaleza de este derecho con su carácter social, cayendo consecuentemente en una aberración ya que todo derecho es producto o creación social."

Sin embargo me permito adherirme a lo que el maestro Trueba Urbina dice en relación a la naturaleza del Derecho procesal del trabajo:

"La naturaleza del derecho procesal del trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen. Pero no debe perderse de vista que tanto el derecho sustancial como el procesal, son disciplinas jurídicas que se desprenden de un

tronco común: El nuevo derecho eminentemente social, que surgió pujante de la crisis de la vieja legislación y los justos reclamos del proletariado para mejorar sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos; la naturaleza de estas normas es distinta de las civiles, para la que nada importa la estructura de una sociedad dividida en clases, ni tiene finalidades reivindicatorias de valores humanos.- La mejor definición es que tales normas laborales son de naturaleza social." (7)

Finalmente concluye: "...El Derecho Procesal Laboral es un derecho social que ha quebrantado los principios individualistas y liberales, especialmente los de igualdad de las partes en el proceso y la imparcialidad de los juzgadores, para hacer efectiva la teoría social del Artículo 123 en lo sustantivo y en lo procesal."

3.-TEORIA SOCIAL DEL PROCESO DEL TRABAJO.

El Artículo 123 de la Constitución de 1917, creó un derecho sustantivo y procesal del trabajo de esencia y naturaleza sociales, para proteger y tutelar a los trabajadores y reivindicar los derechos del proletariado. Tanto las normas sustantivas como procesales funcionan con este objeto en las relaciones laborales y en los procesos que originan los conflictos laborales. Así nació el nuevo derecho social en sus manifestaciones de fondo y forma, identificando en conjunción plena con el Derecho del Trabajo y su disciplina procesal los conflictos. Las normas proteccionistas y tutelares conducen a la existencia digna de los trabajadores y las reivindicatorias propenden a recuperar la plusvalía que la sociedad esclavista convirtió en bienes de la producción; en tanto que los procedimientos están encaminados a realizar, por la vía del proceso, el destino de las normas sustantivas.

El proceso laboral no sólo tiene como función el que los trabajadores alcancen mejoramiento y su dignidad humana, sino la reivindicación de sus derechos engendrados

por el régimen de explotación del hombre por el hombre. La teoría social del proceso del trabajo emerge de los principios y textos del artículo 123 cuyas leyes reglamentarias no lo logran traducir íntegramente; sin embargo, es deber de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, realizar el destino social del proceso, desde la audiencia preliminar de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas (llamada así por decreto de reformas a la ley Federal del Trabajo del 4 de enero de 1980 y que entrará en vigor el 1º de mayo de 1980) hasta el laudo.

Es interesante observar la siguiente contradicción legislativa: Si partimos del principio de que la norma procesal del trabajo es una disposición de orden público, como así lo expresa la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 5º, resulta que este precepto es contrario a los principios y textos del Artículo 123 que señala que son de naturaleza social y que así lo ha admitido la doctrina mexicana más depurada. Se deja por sabido que tanto las normas sustanciales como las procesales del trabajo son de derecho social, por lo que las normas sustanciales como procesales del trabajo son de derecho social; por lo tanto, las materias y principios básicos o formativos del derecho procesal laboral, del derecho agrario y de la seguridad social integran la Teoría General del Proceso Social.

Dentro de las garantías sociales del Artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, están las bases de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, cuya teoría como lo sustancial, por la identificación plena de ambas partes, es proteccionista, tutelar y reivindicatorio en el proceso, ya que no puede dejar de reconocerse la división del Estado en estado de derecho político y estado de derecho social, que no puede ser desvirtuado teóricamente por la doctrina más brillante, aunque no quieran entenderlo así los procesalistas que pugnan por una Teoría General del Proceso y en cuya lucha tratan de mezclar infecundamente una serie de conceptos e ideas que nunca podrán amalgamarse o hacerse compatibles.

Lamentablemente los principios proce--

sales contenidos en el Título Catorce de la nueva Ley Federal del Trabajo, no sólo se inspira en las ideas de la Teoría General del Proceso, teoría burguesa apoyada en sus acciones de bilateralidad de las partes en el juicio, de la imparcialidad del juez y de los tribunales, sino consagra expresamente la tesis contrarrevolucionaria de la paridad procesal como consecuencia del equilibrio procesal, para hacer ineficaces los principios del Artículo 123 en función revolucionaria y consiguientemente social, tanto por lo que respecta a la norma sustantiva como a la procesal.

Pero no sólo en la Constitución Social, como en el Artículo 123, sino también en la Constitución Política burguesa, la influencia de la socialización del derecho ha penetrado en ella como en el caso del Artículo 107 fracción II, en donde faculta a la más alta corte de justicia y tribunales de amparo a suplir las deficiencias de la parte obrera que rompen el principio de la imparcialidad de la más alta jurisdicción burguesa.

Con el nacimiento de los nuevos derechos sociales del trabajo, de la seguridad social y agraria, u sus correspondientes disciplinas procesales, en el horizonte de la ciencia del derecho las nuevas ramas jurídicas han puesto de manifiesto el sentido social y humanista de éstas frente a las tradicionales burguesas, cuyos procedimientos, principios e instituciones son inoperantes y contradictorios frente a los nuevos.

El maestro Trueba Urbina sostiene:
"El derecho del trabajo nació en México y para el mundo en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, también nuestro derecho procesal en los conflictos laborales, entre los que están incluidos los burocráticos, de modo que su autonomía e independencia del derecho procesal general cuyas bases se encuentran en la Constitución Política provienen de la autonomía e independencia de la Constitución social donde se encuentran comprendidas sus -

normas básicas frente a la Constitución Política".

Consiguientemente, el proceso del trabajo emerge del Artículo 123, parte esencial de la Constitución Social, tiene no sólo lineamientos y fundamentos distintos del proceso general común o civil, sino que su estructura es de carácter eminentemente social y antípoda de los tradicionales procesos. En esta virtud, el proceso laboral no encaja en la Teoría General del Proceso sustentada en los principios burgueses de carácter político, esencialmente del proceso civil, sino que forma parte del llamado Teoría del Proceso Social. Discutir la teoría social en función de su autonomía y diferenciación de los tradicionales procesos, es discutir nuestra Constitución en su composición dogmática o sistemática o no querer ver que la misma es a la vez política-social, con principios radicalmente opuestos unos a otros.

4.- PRINCIPIOS TUTELARES DE LOS TRABAJADORES.

El proceso del trabajo está constituido por el complejo de actos de obreros y patronos y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como de los testigos y peritos, que representan el funcionamiento de normas que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales, inter-obreros e inter-patronales, jurídicos o económicos, incluyendo los conflictos entre los poderes de la Unión y sus trabajadores.

El proceso del trabajo es fuente autónoma de bienes de la vida social: Crea, extingue o modifica derechos y obligaciones mediante la observancia del régimen jurídico procesal, descarta la posibilidad de que las clases sociales se hagan justicia por sí mismas, corresponde exclusivamente al poder social, el ejercicio de ésta función, creado por una decisión social de carácter fundamental: El Artículo 123, Fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. El proceso es por consiguiente, un instrumento de los trabajadores que sustituye la autodefensa, y de que se valen las Juntas de Conciliación

y Arbitraje para realizar la justicia social.

La política legislativa de protección al trabajador, derogó en las relaciones obrero-patronales y en los procesos derivados de estas relaciones, el principio teórico de igualdad de las partes en un proceso; ya que es función del Derecho Procesal del Trabajo regular instituciones y procedimientos para el mantenimiento del orden jurídico y económico, entre dos clases desiguales, tutelando y reivindicando a una de ellas: La trabajadora, que como es evidente, es la desvalida frente a la capitalista, que es la poseedora de los bienes de la producción para ser redimida y procurar su prosperidad, razonamiento vertido por el Constituyente Macías. (8)

En virtud de la desigualdad económica entre los factores de la producción, deja de tener efecto el presupuesto de igualdad de las partes en el proceso, característica del Derecho Procesal Individualista. Naturalmente es lógico que en el proceso del trabajo se establezcan desigualdades jurídico-procesales en favor de los asalariados, con el fin de compensar la desigualdad económica frente a los propietarios. Es decir, imperativos humanos y sociales impusieron la fórmula: "Desigualdad compensada con otra desigualdad", porque claro está, de nada serviría la protección jurídica del trabajador contenida en el derecho sustantivo, si de la misma manera no se le tutelara por el Derecho Procesal Laboral, evitando que el litigante más poderoso pudiera entorpecer y desviar los fines de la justicia.

El resquebrajamiento del principio teórico de igualdad de las partes en el proceso laboral tuvo su origen con el nacimiento de la jurisdicción especial del trabajo, que eliminó tal conocimiento de los tribunales comunes, las controversias entre obreros y patrones estableciéndose procedimientos obligatorios de conciliación y arbitraje, principios jurisdiccionales sobre reiversión de pruebas, procedimientos ligeros, patrocinio gratuito para los trabajadores, etc., así como la facultad de resolver tanto los litigios jurídicos, como los económicos,

con sujeción a normaciones de equidad.

Todo esto significa la consagración de mayores garantías para el obrero dentro del proceso y en el ámbito de la jurisdicción laboral, cuya función social no sólo es proteccionista, sino reivindicadora de los trabajadores, pues de no ser así, el Derecho del Trabajo resultaría ineficaz, y no reflejaría los ideales y anhelos de una sociedad que puso en juego su más valioso tesoro que es la vida, para que en virtud del movimiento revolucionario de 1910, quedara debidamente plasmado en la Constitución de 1917, para que tuviera vigencia plena la norma jurídica (Art. 123) que encausaría estos anhelos.

Es indiscutible que el proceso laboral se estructura en torno de principios específicos de excepción de carácter social, por esto se impone fijar el trazo de sus direcciones fundamentales, como base de sustentación de la teoría del proceso del trabajo. Por su propia naturaleza, la materia del conflicto es esencialmente humana, como expresión de la lucha del hombre frente a las cosas, y así se construye la nueva teoría con principios nuevos, entre estos, el de la actividad procesal creadora de los tribunales en favor de los trabajadores.

5.- RELACION PROCESAL TUTELAR.

El proceso del trabajo, como relación jurídica tutelar, tiene para el obrero el privilegio que en él pueden suplirse determinadas deficiencias técnicas de su pretensión, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen obligación de sujetarse ciegamente a la llamada "Litis Contestatio", sino tan sólo declarar el derecho y cumplir la ley reguladora del proceso que como ya se ha dicho, es tutelar del trabajador.

Cabe en este punto hacer una breve relación y remontarnos al origen de la Litis Contestatio. El explicar la esencia del proceso conlleva automáticamente a desentrañar su naturaleza jurídica. Una primera tendencia la hizo consistir en que el juicio era un contrato por virtud del cual las partes

contendientes se obligaban a someterse a él, con todas las vicisitudes, y al fallo que se pronunciara, prometiendo su acatamiento.

El origen de tal acuerdo contractual, se remonta a las épocas romanas con la Litis Contestatio del proceso, así como a los procesos medievales (Italo-romano canónico), resultante de la manera en que se formulaban las pretensiones -- por el actor y se oponían las resistencias del demandado, ante el magistrado, quien iniciaba la preparación de la etapa introductoria del juicio propiamente dicho, o ante el mismo juez en las manifestaciones de aquellos procedimientos históricos; por razones de inercia y no de madurado convencimiento, esa explicación contractual del proceso se prolongó hasta el siglo XVIII, pero -- tan pronto y se sometía a análisis crítico, era insatisfactoria para explicar aquellos supuestos en que el demandado ni siquiera tenía acceso al juicio; o aquellos casos en que llamado el demandado no comparecía ni contestaba nada (porque permanecía en rebel~~l~~o); o en aquellas ocasiones en que el juez se abstenía de dictar sentencia, y así, el supuesto acuerdo contractual -- en la Litis Contestatio -- no surtía efectos ni engendrab~~a~~ obligaciones. Como resultado de esas objeciones, aunadas a la crítica de que, bien considerada, ningún demandado se halla en franca libertad -- cuando externa su supuesta voluntad ante el tribunal o juez que le hace saber los pormenores de una demanda; de ésta manera se -- trató de explicar la naturaleza del proceso, y al correlativo Litis Contestatio, y sobre la idea de admitir que fuese un cuasi--- contrato, es decir, una figura también de origen romano (en el -- derecho de obligaciones) que produce efecto entre las partes -- obligándolas o liberándolas según sea el caso en debate.

En efecto, en los procesos individuales, los tribunales del trabajo pueden prescindir del criterio rígido que implica el principio de Litis en el proceso civil. Por ejemplo, cuando se trata o se reclama en una demanda por riesgos profesionales una cantidad menor de la que se asigna a la incapacidad derivada del riesgo, en este caso, procede la condena de la

cantidad correspondiente a la indemnización señalada por la Ley, a no ser que el patrón compruebe que no se ha realizado el accidente o enfermedad de trabajo.

Lo mismo sucede cuando se demanda como salario cantidad menor de la fijada como mínimo legal, la condena se debe ajustar a éste.

En los procesos colectivos económicos desaparece totalmente el principio rígido de Litis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están constreñidas a ninguna Litis, sino a una relación social y económica, de donde deriva la regulación equitativa de la producción como acto de justicia reivindicatoria, expresivamente grandiosa de justicia social, de donde se infiere que la libertad de los tribunales laborales es evidente al respecto.

"Así pues, nos dice el maestro Tueba Urbina, el -- proceso del trabajo no es una situación jurídica o conjunto de expectativas, posibilidades y cargas -- fuera de los contornos del derecho, para beneficio del que mejor pueda defenderse; ni por consiguiente, instrumento al servicio del litigante poderoso, que le permita hacer aparecer y valer como derecho lo que realmente no es. Porque como dicen -- los procesalistas burgueses, tal cosa significaría el triunfo de las malas artes de la abogacía deshonesta que sabe utilizar las cargas y expectativas procesales. " (9)

Debemos dejar perfectamente asentado que el proceso del trabajo sólo puede explicarse como una relación jurídica tutelar que rompe el principio teórico de igualdad jurídica. A este respecto, la Legislación fundamental mexicana - concluye: La Suprema Corte de Justicia y todos los Tribunales Federales, están facultados para suplir las deficiencias de las demandas o quejas de los trabajadores, y así se encuentra plasmado en los Artículos 123, 103, y 107 Fracción II de la Constitución.

Es interesante vertir el texto íntegro de este último precepto -- Constitucional:

"Art. 107: Todas las controversias de que habla el Artículo 103, se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, de acuerdo con las siguientes bases:

II.- La sentencia será siempre tal, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitandose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare.

Podrá suplirse la deficiencia de la queja, cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Podrá también suplirse la deficiencia de la queja en materia penal y de la parte OBRERA en materia de TRABAJO cuando se encuentre que ha habido en contra del agraviado, una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa y en materia penal, además, cuando se le haya juzgado por una ley que no es exactamente aplicable el caso.

Podrá suplirse la deficiencia de la queja, en los juicios de amparo contra actos que afecten derechos de menores o incapaces, de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de ésta Constitución.

En los juicios de amparo en que se reclamen actos que tengan o puedan tener como consecuencia privar de la propiedad o de la posesión y disfrute de sus tierras, aguas, pastos y montes a los ejidos y a los núcleos de población que de hecho o por derecho guarden el estado comunal, o a los ejidatarios o comuneros, deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución, y no procederá en ningún caso, la caducidad de la instan

cia ni el sobresaimiento por inactividad procesal. Tampoco será procedente el desistimiento cuando se afecten derechos de los -- ejidos o núcleos de población comunal."

En virtud de las consideraciones y razonamientos que se han vertido, y con apoyo en los preceptos legales invocados, habremos de concluir que en el proceso obrero no rige el principio teórico de igualdad jurídica, frente a la - notoria desigualdad económica entre trabajadores y empresarios, sin que esto deba traducirse en que el proceso se encuentre --- fuera de los marcos del derecho, sino que las partes están suje- tas a normas jurídicas procesales de carácter social, opuestas a las del viejo Derecho Procesal Individualista, y se han plasmado de ésta manera pretendiendo compensar las desigualdades de condi- ciones económicas con fórmulas jurídicas protectoras del sujeto más débil del proceso: el obrero. Es posible en estos momentos - remontarnos a las viejas tesis de Dugruit, en cuanto a que preva lece el derecho social objetivo sobre el derecho subjetivo. El - proceso del trabajo es una relación jurídica, económica tutelar y reivindicatoria del obrero, movil dentro de los ámbitos de la justicia social.

6.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL.

La técnica jurídica del proceso labo- ral en nuestra legislación del trabajo, reglamentaria del Artícu- lo 123, regula el proceso laboral como fenómeno dinámico de la - jurisdicción especial del trabajo, através de normas instrumenta- les que, contempladas en su totalidad, constituyen seis princi- pios rectores, a saber:

A) DISPOSITIVO.

En el proceso con carácter dispositivo, se esta- blece como regla básica que no hay juez sin demandante: nemo -- iudex sine actore; y en contraprtida esta regla se corrobora con el segundo principio esencial del sistema dispositivo que consa- gra que el juez no debe proceder de oficio: ne procedat iudex ex officio.

El proceso del trabajo está adjetivado por el principio dispositivo, que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el derecho del trabajo. Es decir, se requiere el ejercicio de la acción procesal que impulse o dé vigilancia a la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo.

El fundamento legal en el que nuestro régimen procesal laboral del trabajo adopta el principio dispositivo, (de acuerdo al decreto del 4 de enero de 1980 y que entra en vigor el 1º de mayo del mismo año, por el cual se modificaron los Títulos Catorce, Quince y Dieciseis, de la Ley Federal del Trabajo), se encuentra en los siguientes preceptos:

"Art. 685.- (primer párrafo). El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y SE INICIARA A INSTANCIA DE PARTE. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.."

El primer párrafo del Artículo anteriormente transcrito impone a las partes el deber de estimular la actividad de la Junta para el inicio del proceso laboral.

"Art. 739.- Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley. Asimismo deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 712 de esta ley, y faltando ese, la notificación se hará en el últi

mo local o lugar de trabajo en donde se prestaron - los servicios y en estos casos se fijarán las co-- copias de la demanda en los estrados de la Junta."

El anterior artículo también exige el impulso de parte (presentación de la demanda) para que la Junta - cite las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

"Art. 878.- Fracciones II, III, IV y V.

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 estas persisten en su actitud (de no tener un arreglo conciliatorio) 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 del trabajador, no cumpliere 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 ese momento;

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la de manda 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 referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, -- afirmandolos o negandolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las - explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos a -- 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 éstos 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 declarara competente, se tendrá por confesada la demanda."

El anterior precepto legislativo previene que en la audiencia de conciliación demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, en su etapa de demanda y excepciones, estando presentes el actor y el demandado, expondrá el primero su demanda y el segundo su contestación.

Para complementar la idea del principio dispositivo que rige al proceso laboral, vertido en los principios anteriormente expuestos, se reproduce íntegramente el texto del Artículo 842:

"Art. 842.- Los laudos deberán ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente."

En términos generales podemos decir -- que el principio dispositivo que rige el proceso laboral, visto a la luz de los preceptos legales invocados, impone a las partes el deber de iniciar el funcionamiento del proceso a través de la acción procesal intentada, para que a su vez las Juntas de Conciliación y Arbitraje tengan conocimiento de las contiendas jurídicas y de naturaleza económica y con el material de conocimiento que le suministren -ubi partes sunt concordēs nihil ab iudicē-, tengan estas una amplitud de criterio para formular el derecho aplicable al caso a través del laudo. También podemos advertir que el proceso dispositivo que domina el proceso del trabajo no es absolutamente rígido, pues existen en la Ley disposiciones de impulso procesal oficioso que constituyen excepciones a este principio.

B) INFORMALISTA.

Para la explicación de este principio, nos hemos de valer de la enseñanza de Alfredo Rocco, quien sostiene que el principio del formalismo en el procedimiento es la expresión de una necesidad que descende de la naturaleza misma del fin procesal. Si el procedimiento, agrega, tiene por objeto la realización mediante aseguramiento y ejecución forzosa de los intereses que están bajo tutela del Derecho, la primera y más ingente exigencia de todo sistema procesal es que todos los intereses protegidos por el Derecho sean garantizados en el procedimiento y todos sean en un procedimiento garantizado. (10)

Por consiguiente, para poder conseguir la pretensión de tutela jurídica, se necesitan fórmulas determinadas a priori y manifestadas a través de reglas procesales, esto es, que no puede existir proceso sin formalismo, puesto que por medio de formas se determina con precisión los actos procesales. Lo anterior no significa que el proceso social sea un arte de formas, sino que las formas procesales constituyen una garantía para las partes, pero especialmente para los trabajadores por la complejidad de sus conflictos.

Se puede concluir que la inobservancia de las normas procesales del trabajo trae como consecuencia la anarquía en los procedimientos, así como desnaturalizada la finalidad del proceso de restablecer el orden económico o el jurídico perturbado por la alteración de la Ley o del contrato; por otra parte, la idea de un sistema de formas está implícito en el concepto mismo del proceso civil, cuyo ideal es que ninguna Litis se perdiera por razones de formas o descuidos procesales. El maestro Trueba Urbina, al respecto manifiesta que en el proceso moderno debe prevalecer el fondo sobre las formas por cuanto que éstas sólo son necesarias para la satisfacción de los intereses tutelados por el derecho, que es la finalidad esencial del proceso. (11)

La simplicidad y sencillez son las características de los procedimientos ante las Juntas de Concilia-

ción y Arbitraje, para facilitar el acceso de los trabajadores a los Tribunales Laborales. De modo que el concepto de procedimiento, como lo define el maestro Trueba Urbina de "misa jurídica", no es admisible por la ciencia procesal del trabajo, que reduce las formas a lo que necesariamente requiere la garantía del ejercicio de la acción y permite excepcionalmente la libre iniciativa de las Juntas, contrariando el principio de la jurisdicción rogada, al intervenir conciliatoriamente en los conflictos del trabajo.

El fundamento legal que nos permite aseverar que el derecho procesal del trabajo no es formalista, se encuentra plasmado en el siguiente precepto jurídico:

"Art. 687. En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

Dada la claridad del precepto legal anteriormente transcrito, pasaremos al siguiente principio.

C) DE LA ORALIDAD.

El devenir histórico del Derecho y las enseñanzas doctrinarias del mismo en el tiempo, nos ha revelado, en relación con las formas de la actividad procesal, dos tipos de proceso: El escrito y el oral. Sin embargo, todo proceso actual y moderno es mixto, y la calificación o importancia que se le da, estará en razón de la disposición legal que así lo enuncia. Muchas y muy variadas han sido las discusiones acerca de las ventajas e inconvenientes de los sistemas de la oralidad y de la escritura en el proceso. Algunos eminentes profesores consideran que en razón de la exposición de la materia del trabajo, es el procedimiento oral el que puede adecuarse y que revela con mayor nitidez la situación y problemática de un juicio laboral.

En mi particular punto de vista, no es trascendente el método o sistema empleado en un juicio para allegar los medios probatorios o desenvolver una actividad proce

sal ante el juzgador, ya que las formas de comunicación social y el avance tecnológico actual nos permiten allegarnos de mejores maneras de comunicación día con día, es por ello que me atrevo, dejando a salvo la opinión de connotados maestros y juristas, a opinar en el renglón que nos ocupa en el sentido de que no implica trascendencia para dilucidar la realidad de los hechos controvertidos en el proceso.

Sin embargo, el objetivo pretendido es el de dejar perfectamente los principios que rigen el proceso del derecho positivo laboral vigente, y así tenemos que el principio de la oralidad en el proceso del trabajo se confirma por la disposición de la ley, en su artículo 685, transcrito anteriormente y con la facultad que tiene el Presidente o auxiliares de la Junta, así como a los representantes de los trabajadores o de los patrones para interrogar libremente a las personas, carear a las partes entre sí, o con los testigos y a estos unos con otros.

Ahora bien, es necesario conservar una memoria de los actos procesales, que sirva para recordar los acontecimientos que por medio de la impresión de una acta se esté en posibilidad física y lógica de efectuar remembranzas de los acontecimientos procesales. Así el artículo 721 de la ley faculta al Secretario para autorizar las actas firmadas por las partes que intervengan en las audiencias, confirmandose así el predominio de la oralidad sobre la escritura.

Tanto el procedimiento de la oralidad absoluta, como el de la escritura, presentan inconvenientes y ventajas. El primero tiene el inconveniente de que sean las partes mal entendidas y los que declaren en el proceso, aunado a que se requiere gran retentativa del juzgador para conservar en su memoria todo lo actuado; sin embargo podemos aducir como su mayor ventaja de este sistema el que se obtiene una impresión viva del negocio dada la oralidad e inmediatez entre las partes y el juzgador, evitandose mayores complicaciones y entendiendose con mayor claridad los sofismas que el que en el proceso se viertan. La escritura presenta como mayor-

ventaja, la seguridad de indicarnos los acontecimientos procesales, dando una nota de seguridad al elaborarse las actas respectivas.

El principio de la oralidad está estrechamente vinculado con el principio de la inmediación por la "asunción inmediata" de las pruebas por los miembros de las Juntas; también el principio de la concentración tiene íntima relación con el de la oralidad, debiendo ser el proceso del trabajo el modelo típico de procedimiento concentrado en atención a la naturaleza de los conflictos laborales.

D) DE LA PUBLICIDAD.

El principio de la publicidad se hace presente en el proceso del trabajo através del artículo 720, en donde se establece que las audiencias serán públicas, salvo cuando lo exija el despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, es decir, se ofrece al público la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso; así, los que presencien las audiencias podrán enterarse de la conducta de las partes, de las personas que intervienen en el proceso (testigos, peritos, etc.) y de los miembros del Tribunal del Trabajo.

Los Tribunales del Trabajo tiene la facultad de limitar la publicidad el proceso, pero sólo hace uso de esta facultad en casos muy justificados, como son los previstos en la Ley y aquellos en que pueda alterarse el orden, pero la realidad es que siempre son públicas todas las audiencias y en raras ocasiones las Juntas limitan el principio publicista. La única audiencia que prácticamente no es pública es la de resolución de los conflictos por parte de las autoridades del Trabajo.

E) DE LA CONCENTRACION.

Las legislaciones modernas en su gran mayoría están inspiradas en la tendencia de concentrar los distintos actos procesales. Así las cosas, el Artículo 761 de la Ley señala que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal, salvo en los casos previstos en la Ley. Continúa agregando el artículo

763, que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuandose el procedimiento de inmediato, a excepción de los casos en que se trate de incompetencia o de nulidad en -- que se señalará día y hora para la audiencia incidental en donde se resolverá. Finalmente, el artículo 765 señala que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la Ley, -- se resolverá de plano oyendo a las partes. Es decir, que este -- principio pugna por la celeridad que debe imperar en el proceso laboral.

F) DE LA APRECIACION DE LAS PRUEBAS EN CONCIENCIA.

El sistema de valorización legal o tasada de los -- elementos probatorios, imperante en el proceso civil, queda totalmente descartado en el proceso del trabajo; encontrando en la propia Ley debidamente plasmado el principio de la apreciación -- de las pruebas en conciencia; debido a la importancia y a los fi nes que me propongo alcanzar con este trabajo, vierto íntegramente el texto del siguiente precepto legal:

"Art. 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada, y apreciando los hechos en -- conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en -- que se apoyen."

Para efectos de aclaración, es pertinente decir que la verdad sabida es la verdad hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica. En -- consecuencia, la jurisprudencia poco se ha ocupado de la verdad sabida, sin embargo es pródiga en cuanto a las diversas formas, sentidos y motivos conforme a los cuales debe de hacerse la apre ciación de las pruebas por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son Tribunales de equidad.

Este tema, como principal objetivo de realización de este trabajo, será tratado más ampliamente en el capítulo IV de esta misma obra.

Todos los principios tratados hasta aquí constituyen reglas específicas del derecho procesal laboral, pero su función en el proceso del trabajo es de carácter social por cuanto que su destino es tutelador y reivindicatorio de los trabajadores, en concordancia con la naturaleza protectorista y reivindicatoria de nuestro Derecho del Trabajo, sustantivo y procesal, manifestado en el artículo 123.

Para culminar este capítulo, consideró oportuno dejar plasmado el bello pensamiento del maestro Trueba Urbina para definir el proceso del trabajo: "el proceso del trabajo es un instrumento de lucha de los trabajadores, en razón de su clase, para la tutela y reivindicación de sus derechos en la vía pacífica."

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(PRIMER CAPITULO)

- (1) Cfr. Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1978. P. 85.
- (2) Cfr. Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1978. P. 93.
- (3) Cfr. Mauro Miguel y Romero y Carlos Miguel y Alonso, Derecho Procesal Práctico, T. I., Madrit- Valladolid, 1955. P. 8.
- (4) Cfr. James Goldschmidt, Derecho Procesal Civil, Buenos Aires 1936, P. 1.
- (5) Cfr. Giussepe Chioventa, Principios del Derecho Procesal Civil, T. I, Madrit, P. 100 Instituciones de Derecho Procesal Civil, T. I., P. 51.
- (6) Cfr. Leonardo Prieta Castro, Exposición del Derecho -- Procesal Civil de España, T. I., Zaragoza, 1948, P. 8.
- (7) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1978, P. 322.
- (8) Cfr. Rafael de Pina, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, PP. 8 y SS.
- (9) Cfr. Delgado Montoya Rubén, El Juicio de Amparo en el Procedimiento Laboral, Piscis Editores, México, 1971, P. 98.
- (10) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1978, P. 37.
- (11) Cfr. Diario de Debates del Constituyente, T. II, Constituyente Macías, P. 1127, 1916.
- (12) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1978, P. 332.
- (13) Cfr. Rocco Alfredo, Interpretación de las Leyes Procesales, en "Anales de Jurisprudencia" T. XXI, P. 633.
- (14) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1978, P. 337.

LA PRUEBA.

1.- Definición de prueba. 2.- Proceso histórico de la prueba. -
3.- Teoría General de la prueba. 4.- Motivos, medios y procedi-
mientos de la prueba. 5.- Objeto de la prueba. 6.- Teoría de -
la Prueba laboral.

1.- DEFINICION DE PRUEBA.

La prueba es el factor básico sobre -
el que gravita todo el procedimiento, ya que de ella depende el -
nacimiento del proceso, su desenvolvimiento y la realización de -
su último fin. En otras palabras, y por lógica jurídica, debe en-
tenderse que si en toda demanda y en toda contestación existen -
afirmaciones tanto de derecho como de hecho, la prueba se presen-
ta como una imperante necesidad para justificar tales afirmacio-
nes. La importancia que las pruebas adquieren en el proceso se -
puede justificar con la expresión de Bentham: "El arte del proce-
so no es otra cosa que el arte de administrar las pruebas." (1)

Para iniciar el estudio de la prueba,
partiremos de su definición desde dos puntos de vista: Uno etimo-
lógico y el otro gramatical, para llegar finalmente a las apre-
ciaciones que en relación a la prueba ha emitido la doctrina pro-
cesal.

Desde el punto de vista gramatical, -
en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, en-
contramos que la palabra "prueba" expresa: "La acción o efecto -
de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro me-
dio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o fal-
sedad de una cosa", cita que la palabra "prueba" tiene su origen
en el vocablo latino "probandum" que significa probar o hacer -
fé, lo que confirma que a través de la historia, la prueba ha se-
guido manteniendo en general el mismo significado.

Desde el punto de vista etimológico, - según dice Vicente Caravantes, la palabra "prueba" viene del - - adverbio "probe", que significa honradamente, por considerarse -- que obra con honradez el que prueba lo que pretende; según otros - autores, viene de la palabra "probandum", que significa recomen-- dar, probar, experimentar, patentiza, hacer fé, según lo expresan varias leyes del derecho romano.

La Ley de Partida, (Ley I, tít. XIV, - Part. 3a.) define a la prueba como "la averiguación que se hace - en juicio de alguna cosa dudosa", o bien "la producción de los ac- tos o elementos de convicción que somete el litigante, en la for- ma que la ley previene, ante el juez del litigio, y que son pro- pios, según derecho, para justificar la verdad de los hechos ale- gados en el pleito".

Las anteriores acepciones de la pala- bra "prueba" han dado pie para que la doctrina sea pródiga para - emitir definiciones en relación a la misma; así tenemos que Cara- vantes señala: "La palabra prueba o bien designa los medios proba- torios o elementos de convicción considerados en sí mismos, y en este sentido se dice que una parte se halla o no asistida de prue- ba, y se distinguen los diversos hechos probatorios admisibles en el juicio, a los distintos géneros de pruebas judiciales: V. gr., la prueba literal o por documentos, la oral o por confesión, la testifical, etc.; o bien expresa la palabra prueba el grado de -- convicción o la certidumbre que operen en el sentido del juez a- aquellos elementos." (2)

Para chiovenda probar significa: ---- "crear el convencimiento del juez sobre la existencia o la no e- existencia de hechos de importancia en el proceso". (3)

Silva Malero, luego de advertir que -- son muchos los significados del término prueba, dice que "proce- salmente equivale a justificar, manifestar, demostrar, o hacer pa- tente un hecho; corroborar, confirmar, verificar, aclarar, esta--

blecer, averiguar o cerciorarse de tal hecho y por tanto significa buscar la certeza en el proceso para convencer de ella al juez, que es el fin de la prueba procesal".

Por las acepciones de la palabra "prueba" y las definiciones que de la misma se han vertido, se ha llegado a afirmar que quien tiene un derecho y carece de los medios probatorios para hacerlo valer ante un Tribunal en caso necesario, no tiene más que la sombra de un derecho; es por ello que la fundamentación legal de las pretensiones de las partes es sin duda trascendental, pero mayor importancia la tiene el probar los hechos alegados, puesto que siendo estos desconocidos por el juzgador, la falta de la prueba afectará y traerá consecuencias para el que no las presente.

Teniendo como antecedente el significado de la palabra prueba, podemos deducir que ésta tendrá que desahogarse dentro de un proceso y por lo mismo resulta razonable que quien ofrezca la prueba sea parte del mismo y esté interesado en que se conozca un hecho capaz de crear favorable convicción en el juzgador. Los interesados deben ser primordialmente las partes en los litigios, o en casos extremos terceros que por intereses convergentes o contrarios a las partes vengan a juicio y también puedan probar. Vemos que la prueba se convierte, por así decirlo, en la médula de cualquier juicio, quizá en la parte más importante del mismo después de la acción; es de tal manera trascendente que así lo han considerado varios estudiosos del Derecho, que han dedicado gran parte de sus estudios académicos a fin de integrar la doctrina existente sobre la prueba, de donde se ha generado la idea de que la prueba es parte integrante de un sistema general de construcción de hechos, actos o cosas; es tanta la importancia que la prueba concentra dentro del proceso que se ha llegado a afirmar que un derecho no es nada sin la prueba de acto jurídico o del hecho material del cual deriva.

2.- PROCESO HISTORICO DE LA PRUEBA.

Gramaticalmente la palabra prueba, como ha quedado asentado anteriormente, a través de la historia ha mantenido uniformidad en su significado, pero jurídicamente sí ha evolucionado en las diversas etapas de la historia; esto es comprensible, puesto que las tendencias dominantes en un momento determinado de la historia son las que se aplican. Así pues se habla de épocas rudimentarias en las que difícilmente se podría hablar de un sistema de pruebas perfectamente establecido ya que tales medios de pruebas estaban abandonadas al empirismo de la apreciación personal. De lo anterior se pasa a los sistemas revolucionados en lo jurídico como el de Grecia, en donde el estudio de la prueba se convirtió en algo lógico y razonado, en donde imperó la oralidad, regido por el principio dispositivo, que colocaba sobre las partes la carga de producir la prueba y sólo en casos excepcionales se permitía al juez tener iniciativa para decretarlas de oficio, los principales medios de prueba fueron los testimonios, documentos y juramentos.

En Roma, el juez en el periodo de las "Legis Actiones" tenía el carácter de árbitro con absolutas libertades para apreciar o valorar las pruebas aportadas por las partes y el testimonio fué inicialmente casi la prueba exclusiva aunque también existían los documentos, juramentos, indicios, etc. con la implantación del procedimiento extraordinario el juez deja de ser árbitro y se convierte en representante del Estado con la función de administrar justicia; tenía el juez mayores facultades para interrograr a las partes y determinar a cuál de ellos correspondía la carga de la prueba, pero asimismo se le restaba facultades para la valorización de las pruebas, ya que existía un sistema que regulaba su valor.

Pero así como el curso de la historia lo demuestra, el mundo cayó en la etapa de la estabilidad o anquilosamente del medioevo en el cual la cultura se retrotae en muchos casos, situación que también afecta al derecho, ya que tratandose de pruebas en lugar de avanzar retrocedió, al imponer se en Europa el sistema germánico de la época, en donde, como

afirma Bentham "los procedimientos eran un juego de azar, escenas de juglaría y en vez de lógicos, existían exorcistas y verdugos; el hombre vigoroso podía defender cien injusticias, con el hierro en la mano" opinión que nos ilustra para formarnos una idea del estado que guardarían las pruebas en dichos sistemas procesales.

Posteriormente, cuando el hombre se reencuentra a sí mismo, ello también afecta al derecho y surge entonces un Derecho Canónico con el que va penetrando poco a poco al sistema romano en Europa y se van abandonando los medios bárbaros de prueba, dando paso a unos sistemas probatorios más analíticos y estudiados que en la etapa anterior, surgiendo así una prueba tasada que suponía una valorización previa de las pruebas, como lo constituyen los siguientes ejemplos: se instituyó el sistema de presunciones basado en el cálculo de mayores probabilidades de verdad; el testimonio siguió siendo una de las principales pruebas, pero su objeto quedó limitado a lo que el testigo hubiera podido percibir con sus sentidos, pues se le prohibía expresar sus opiniones; se le dió el carácter de prueba plena a la confesión judicial; se le dió cabida a la prueba de peritos y al reconocimiento o inspección judicial y se instituyó un principio fundamental del Derecho Romano; "El juez debe juzgar según lo alegado y probado".

Así llegamos hasta la corriente ideológica que desencadenó la Revolución Francesa, en la que se clamaba por una legislación en la que existiera una libertad de apreciación y convicción íntima como base o fundamento de la resolución de los juicios; luego, através de la paulatina modificación de los sistemas probatorios, llegamos a un momento crucial en el que los juristas exigen modificaciones tendientes a lograr una prueba judicial de verdadera calidad científica que amalgame la lógica inductiva con la experiencia y que la investigación de los hechos aparezca como una operación técnica, auxiliada eficazmente por la psicología y otras ciencias modernas, aunado al otorgamiento de facultades inquisitivas al juez y so-

bre todo, como lo expresa Jouliana en II concepto di prova, que se reclamen menos formalismos y más libertad de apreciación para el juez: Lo que constituirá la prueba científica, meta del derecho moderno. (tratado de las pruebas Judiciales, Hernando Davis - Echandia.)

3.- TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA.

Una Teoría Genral supone una unidad de principios, y éstos adquirirán la calidad de básicos o fundamentales sobre los cuales se pueden estructurar los más variados sis temas. Así tenemos que en materia de pruebas judiciales debemos pensar en la necesidad de igualdad de oportunidad probatoria, así como en el principio de inmediación, la concentración, la carga, etc., los cuales vinculados a temas como lo son el objeto, el fin de la prueba, la clasificación de la misma, son suficientes para que se configure una Teoría General de la Prueba, que si bien reconoce la necesidad de cada rama del Derecho, por razones de naturaleza o de política legislativa, guarde sus propias modalidades en cuanto a las modalidades exigibles para la admisión, recepción y valorización de la prueba, por otro lado, reúne con solvencia lo genérico en materia de pruebas judiciales, frente a cualquier rama del derecho que argumente primacía.

De aquí que nos veamos en la necesidad que aunque sea de manera somera, comentemos algunos de los principios básicos, considerados de importancia, basándonos principalmente en la Teoría de la Prueba, que con máxima calidad sostiene el maestro David Echandia, y así tenemos:

El principio de inmediación, que consiste en la necesaria presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas; principio que se convierte en garantía jurídica al evitar que la controversia llegue a convertirse en una contienda privada en la que la prueba dejaría de tener carácter de acto procesal. Es imprescindible mencionar el que la dirección o intervención del juzgador en la audiencia de recepción de pruebas, debe requerir, no de un carácter solamente receptivo de las pruebas --

que se le presenten, sino por el contrario, debe tomar participación activa en el desarrollo de las pruebas, estableciendo el contacto directo del juzgador con las partes y testigos.

El principio de igualdad de oportunidad probatoria, mismo que se convierte en fundamental, no tan sólo dentro del campo de la prueba, sino de todo el campo del Derecho, ya que viene a ser un reflejo dentro de la Teoría General de la Prueba, de la igualdad que las partes deben observar ante la Ley. A través de él se trata de garantizar que las oportunidades que el juzgador brinde para la admisión y recepción de las pruebas deben ser iguales en cualquier momento del proceso para las dos partes.

El principio de la Concentración de la Prueba, es el que viene a garantizar a las partes en el juicio unidad en cuanto al desahogo de las pruebas y a los efectos de que el convencimiento del juzgador pueda obtenerse mediante la confrontación de los diversos medios probatorios; ya que una práctica dividida en la recepción de las pruebas, lleva el riesgo de que se desvirtuen algunas de ellas y por lo tanto, se convierte en principio rector de todo sistema de prueba, cualesquiera que sea la rama del Derecho en que se desarrollen; el que estas pruebas deban recibirse en una sola audiencia buscando la concentración de las mismas.

El principio de Contradicción de la Prueba establece la oportunidad procesal de que la parte contra quien se ofrezcan las pruebas, pueda conocerla y controvertirla haciendo uso del ejercicio de su derecho de contraprueba.

Por cuanto toca a los temas de objeto y medios de prueba como parte integrante de la Teoría General de la Prueba, éstos serán tratados por separado en este mismo capítulo.

Dentro de la clasificación de las pruebas tenemos las siguientes:

Plena y Semiplena, esto es, atendiendo al grado de convicción que produzcan en el juzgador; la primera es aquella prueba que ha alcanzado un resultado positivo que permite ser aceptada sin el temor fundado de incurrir en error; la segunda no puede considerarse como una verdadera prueba; en opinión del maestro Rafael de Pina, cualquier medio de prueba puede dar al Juez un convencimiento pleno o semipleno, pues no hay pruebas que necesariamente hayan de tener una eficacia determinada, y agrega que, el resultado y no el medio de prueba es lo que determina la eficacia plena o semiplena respecto al convencimiento del Juez sobre la existencia o inexistencia del hecho objeto de prueba.

Las pruebas pueden ser también Directas o Indirectas, se llaman directas cuando por ellas, sin inter^uferencia de ninguna clase, se demuestra la realidad o certeza de los hechos; se llaman indirectas cuando para demostrar la verdad de un hecho recaen en otros con el que aquél está intimamente relacionado. Un ejemplo de las primeras sería la inspección ocular, y un ejemplo de las segundas lo constituyen los testigos, los dic^utámenes periciales, etc.

Se clasifican de Reales las pruebas cuando el conocimiento se adquiere por la inspección o análisis de un hecho material; y se llaman Personales cuando se llega a la certeza mediante el testimonio humano.

Reciben el nombre de Originales cuando se refieren a primeras copias o traslado de un documento, o a testigos presenciales de los hechos; se llaman Derivadas cuando se trata de segundas copias o de testigos que han depuesto por referencia.

Otra división de las pruebas es la de Históricas y Críticas, la primera se concreta a la observación personal del Juez frente al hecho a probar o en las terceras personas aptas para representarlo ante él, es decir, cuando se reproduce de algún modo el hecho que se pretende probar; son Críticas

cuando se traduce en una operación lógica, en virtud de la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a otro desconocido que queda también probado, es decir, por inferencias o deducciones, como son las pruebas presuncionales.

Con relación al tiempo en que se produce la prueba, ésta se divide en Constituída (en el proceso y Preconstituída (con anterioridad al proceso), dentro de éstas -- últimas tenemos los documentos notariales, que tienen gran importancia en el comercio jurídico, ya que por la seguridad que da - respecto del reconocimiento de las relaciones jurídicas que en ellos constan, tienen una eficacia probatoria que difícilmente - puede ser desconocida o negada.

Es así como tenemos una clasificación inmensa en relación a las pruebas desde distintos puntos de vista en que sean vistas, como las Nominadas que son las que están reglamentadas y enunciadas por la ley y las Innominadas son las que no están enunciadas dentro de la Ley de manera limitativa.

Toca su turno dentro de la Teoría General de la prueba a lo que se llama Fin de la Prueba. Aquí cabe plantearse una pregunta ¿Qué es lo que busca el oferente al llevar la prueba hasta el juzgador?, a la anterior interrogante los críticos han tratado de darle solución, que se puede resumir en dos corrientes; los que afirman que las pruebas judiciales se -- aportan para establecer la verdad; y los que consideran como fin de la prueba judicial el lograr convencimiento en el juzgador en relación con los hechos a que se refiere la prueba.

Considerando que el interés perseguido por las partes en un juicio es el de probar los hechos constitutivos de su demanda o de su contestación, es indiscutible que no es una verdad intrínseca la que busca demostrar, sino es "su verdad", considerada ésta como valor axiológico, por lo que el resultado de la probanza bien puede, en algunos casos, no coincidir con la realidad de los hechos controvertidos, motivo por el

cual indiscutiblemente la segunda corriente ha substituído a la primera que no toma en cuenta la inadecuación del hecho con la idea o conocimiento que se adquiere de él; puesto que la verdad no es más que la identidad de conocimiento o de idea con el objeto.

4.- MOTIVOS, MEDIOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA PRUEBA.

Para iniciar este tema es menester señalar la diferencia que existe entre estos tres conceptos jurídicos, para lo cual nos remitiremos a las enseñanzas del maestro Chiovenda que al respecto nos dice: Son motivos de prueba las razones que producen, mediata o inmediatamente, la convicción del juez (ejemplos: La afirmación de un hecho de influencia en el juicio, realizada por un testigo ocular; la observación directa de un daño, hecha por el juez sobre el lugar). Por medio de prueba se entiende la fuente de que el Juez deriva los motivos de prueba (que en los ejemplos anteriores serían: La persona del testigo, los lugares inspeccionados), el medio de prueba es el instrumento que se puede legalmente utilizar como apto para producir la convicción del órgano que lo maneja.

Los procedimientos Probatorios están constituidos por la totalidad de las actividades necesarias para poner al Juez en comunicación con los medios de prueba o para declarar la admitibilidad de una prueba. Tiene el Procedimiento Probatorio distintas fases o etapas, que van desde el ofrecimiento de los medios probatorios, la admisión de los mismos, hasta la apreciación de los resultados obtenidos de la práctica al desahogarse las mismas.

Para los fines que se proponen con este trabajo, los conceptos de Motivos y Procedimientos de la prueba que se han vertido son suficientes por lo únicamente ahondaremos en lo que se refiere a los medios de prueba.

Los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos para alcanzar la verdad. Para ser más claros en este sentido vertiremos los conceptos que la doctrina ha señalado al respecto, así Goldschmidt dice que "medio de prueba - es todo lo que puede ser apreciado por los sentidos, o que pueda suministrar apreciaciones sensoriales, en otras palabras, -- cuerpos físicos (materia de la prueba de reconocimiento judicial) y exteriorizaciones de pensamiento (documentos, certificados, dictámenes, declaraciones de las partes)."

Por su parte Del Giudice, en la Enciclopedia Jurídica, señala que: "Es medio de prueba todo aquél - que el legislador, según el fundamento de la lógica y de la experiencia, reputa apto para confirmar la verdad de los hechos".

En terminos generales podemos afirmar que existen dos sistemas en cuanto a la regulación de los - medios de prueba, a saber: Uno restrictivo o limitativo, que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la Ley; el segundo es enunciativo que, en adición a los contenidos en - la Ley, acepta otros medios probatorios no previstos.

La anterior afirmación ha sido objeto de debates por cuanto a que si la fijación de los medios de prueba debe quedar al arbitrio judicial o de las partes, o si - debe determinarlo la Ley de una manera taxativa, a lo cual los sistemas procesales modernos han optado por inclinarse hacia el sistema taxativo de los diferentes medios de prueba utilizables.

Los medios de prueba de que se puede hacer uso, según el Derecho Mexicano, se halla contenido en diferentes cuerpos legales, unos de carácter local y otros federal, y por lo general reconoce los siguientes medios de prueba:

- 1° Confesión.
- 2° Documentos públicos.
- 3° Documentos privados.

- 4° Dictámenes periciales.
- 5° Reconocimiento o inspección judicial.
- 6° Testigos.
- 7° Fotografías, copias fotostáticas, y en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de las ciencias.
- 8° Fama pública.
- 9° Presunciones.
- 10° Y demás medios que produzcan convicción en el juzgador.

El orden apuntado anteriormente de los medios de prueba aceptados en el Derecho Mexicano, no expresa diferencia alguna en cuanto al valor estimativo de las mismas pruebas, y por consiguiente no pueden representar jerarquización alguna entre ellas, ya que si se exponen en el orden que se enuncia es debido a que se ha seguido una secuela de los diversos tratadistas que se han avocado al estudio de la prueba dentro de la Teoría General de la Prueba; cada uno de los medios de prueba serán tratados en particular en el capítulo respectivo.

5.- OBJETO DE LA PRUEBA.

Se puede decir que los hechos materia de una controversia jurídica constituyen el objeto de la prueba, porque generalmente el derecho nacional no es objeto de prueba (el derecho extranjero se ha considerado como objeto de prueba, en base a las dificultades que su investigación representa para el juzgador). Ahora bien, la afirmación de que el objeto normal de la prueba son los hechos, comprende tanto a los independientes de la voluntad humana, (susceptibles de producir efectos jurídicos) (hechos jurídicos) como a los dependientes de la voluntad humana (actos jurídicos). Al respecto debemos agregar que existen hechos que no necesitan ser probados como es el caso de los "hechos notorios", así lo ha afirma

do la Suprema Corte de Justicia de la Nación al decir que:

"Los hechos notorios no necesitan ser probados porque es al juzgador quien corresponde de estimar la notoriedad de un hecho, toda vez que ello es subjetivo y la ley no fija reglas sobre el particular."

Quinta Epoca:

Tomo LXVIII, P. 1679. Cía. Ltda de Ferrocarril Mexicano Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Parte. Tercera Sala.

En otra Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, encontramos que hechos notorios son:

"Aquellos cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un círculo social, en el momento que va a pronunciarse una desición judicial, pero conocida de tal modo, que no hay al respecto duda ni discusión alguna."

Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca. - Volumen CXIII. Tercera Parte. Noviembre de 1966. Segunda Sala. P. 18.

Constituyen el objeto de la prueba, según la legislación española, los hechos dudosos o controvertidos y así la legislación mexicana traduce el mismo criterio legal.

Para la admisibilidad de los hechos como objeto de prueba se requiere que tales hechos sean posibles (un hecho imposible sería el alegado por cualquiera de las partes que sólo existiera dentro de su imaginación) y que sean pertinentes a los fines del proceso. Se considera que son pertinentes cuando recae sobre un hecho relacionado con lo que se trata de probar, mediante alguna de las relaciones lógicas posibles entre los hechos y sus representaciones. Por principio de

economía procesal se rechaza la admisión de los hechos imposibles y de los impertinentes.

Davis Echandia, en relación al objeto de la prueba señala que: "Por objeto de prueba debe entenderse lo que se puede probar en general, aquello sobre lo que puede recaer la prueba; es una noción puramente objetiva y abstracta, no limitada a los problemas concretos de cada proceso, ni a los intereses o pretensiones de las diversas partes, de idéntica aplicación en actividades extraprocesales, sean o no jurídicos es decir, que, como la noción misma de prueba, se extiende a todos los campos de la actividad científica e intelectual; -- por necesidad o tema de prueba (Thema Probandum) debe entenderse lo que en cada proceso debe ser materia de la actividad probatoria, esto es, los hechos sobre los cuales versa el debate o la cuestión voluntaria planteada y que deben probarse por constituir el presupuesto de los efectos jurídicos perseguidos por ambas partes, sin cuyo conocimiento el juez no puede decidir; - es también una noción objetiva, porque no se contempla en ella la persona o parte que debe suministrar la prueba de esos hechos o de algunos de ellos, sino en general el panorama probatorio del proceso; pero concreto porque recae sobre hechos determinados." (4)

El objeto de la prueba en este punto de estudio, se reduce al aforismo de que el objeto de la prueba deben ser los hechos controvertidos y dudosos y no el derecho, ya que éste no está sujeto a prueba; esta síntesis encuentra apoyo en la doctrina francesa sostenida por Garsonnet y Cesar Bru en "Traité Theoriqué et Practiqué de Procedure" obra en -- que se precisan las características que deben reunir los hechos a fin de poder ser objeto de prueba, características que son: - Que los hechos sean negados; que no sean tenidos legalmente por verdaderos; que no esté prohibida la prueba de los mismos; que sean admisibles; y una más que cita el maestro Porras López, la de que los hechos sean alegados por las partes.

De lo anteriormente expuesto, entendemos por objeto de prueba todo aquello que pueda ser materia de prueba y por tema o necesidad de prueba, jurídicamente hablando, los hechos sobre los cuales recae la controversia jurídica. Los hechos no son siempre los mismos, además son siempre cambiantes en cada proceso, se transforman constantemente, por ello tanto el actor como el demandado deben probar, demostrar la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se fundan las acciones y las excepciones.

El derecho, ya se dijo, no es objeto de prueba, especialmente la Ley positiva, debido a que ésta, es estable y fija, se presume que es conocida de todos, al menos durante cierto tiempo. Sin embargo, cuando se invoca una Ley extranjera, sí debe probarse la existencia de ésta, porque se presume que es una Ley que se desconoce, porque los propios jueces en muchas ocasiones desconocen la legislación extranjera.

6.- TEORIA DE LA PRUEBA LABORAL.

Existen diversas doctrinas procesalistas extranjeras, como son los casos de Alemania e Italia, en que los conflictos de trabajo se han llevado nuevamente a la jurisdicción civil; trayendo como consecuencia que surjan ideas que combaten el separatismo, que en relación con el régimen civilista, debe tener la solución de los conflictos laborales.

En México, através de las garantías que se consignan en la parte dogmática y orgánica de nuestra Constitución Política, se contempla la diferenciación que existe, en relación con la prueba laboral, entre el proceso común civil, penal, administrativo, en relación con el proceso social que se estructura con las reglas procesales del Artículo 123; tal diferencia estriba en que la prueba laboral tiene una fisonomía propia en cuanto a su estructura y función, en relación con el proceso individualista.

En efecto, el sentido social de la -- prueba laboral la reviste de cierta sencillez encaminada a justificar independientemente de su sentido literario, el que las -- pruebas en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna arquitectura técnica ni conformación ritualista para producir eficacia, amén de que su valorización en conciencia lleva implícita inobservancia de formulismo jurídicos. En tanto que las -- pruebas en las demás jurisdicciones, están sujetas a principios estrictos.

Los propios Tribunales del Trabajo manejan a la prueba con sentido tradicional, sin embargo la prueba laboral no sólo por su característica, sino por su naturaleza, - es distinta de la civil o penal, ya se trate de una confesión -- testimonio o peritaje. La prueba laboral tiene un carácter so----cial que no tiene ni la civil ni la penal, pues su contenido está estrechamente ligado a su función, que es distinta una de las otras en contenidos y contenido.

Como ha quedado asentado anteriormente, en materia de pruebas judiciales, la Teoría General de la Prueba guarda las modalidades exigibles frente a cualquier rama del Derecho, así veremos las aplicables a la Teoría de la Prueba Laboral en relación a los principios, fin, objeto, medios, etc. que en materia de pruebas operan en el proceso laboral.

Como ya han quedado explicados, únicamente señalaremos que, entre otros; en materia laboral operan -- los siguientes principios: El de intermediación, en el que el Tribunal del Trabajo dirige la recepción de las pruebas; el de igualdad de oportunidad probatoria y el de Concentración de la prueba.

El objeto de la prueba está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba, así lo señala el Artículo 777 de la Ley - Federal del Trabajo (que entrará en vigencia el 1º de mayo de -- 1980) que a la letra dice:

"Art. 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes."

Nuestra legislación laboral admite - que el Derecho queda relevado de prueba, así el Art. 882 (vigente a partir del 1° de mayo de 1980) establece que:

"Art. 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."

Respecto de los medios de prueba en el derecho laboral, la Ley Federal del Trabajo de 1970 no fijaba de modo enunciativo los medios de prueba, pero con las reformas procesales a dicha Ley, que entrarán en vigor el 1° de mayo de 1980, consigna en los artículos 776 a 834, comprendidos en el Título Catorce, Capítulo XII, los medios de prueba que pueden ser utilizados en el proceso laboral, así como sus características propias y su forma de desahogo también especial, congruente con la naturaleza social de los procesos del trabajo.

Asimismo en las referidas reformas procesales se encuentran señalados los procedimientos probatorios, al señalar las características propias de cada prueba, hasta llegar al fin de las pruebas que es el que el órgano jurisdiccional, mediante el razonamiento lógico encuentre la verdad.

Una vez fijados los principios rectores de las pruebas en el derecho general y precisado hasta que punto la doctrina y la práctica civilista en relación a la prueba, puede tener aplicación dentro del proceso en materia laboral, doy por terminado el presente capítulo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(CAPITULO SEGUNDO)

- (1) Cfr. Bentham Jeremias, Tratado de las Pruebas Judiciales Editorial Ejea, Buenos Aires. P. 10. 1959 T. I.
- (2) Cfr. Vicente y Caravantes, Tratado de Procedimientos, -- Vol. II P. 121.
- (3) Chiovenda Giussepe. Principios de Derecho Procesal Civil. Madrid. Edit. Rev. de Derecho Privado, 1954, T. III P. 205.
- (4) Davis Echandia Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo. I. P. 98, Madrid España.

LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

1.- Los medios de prueba en materia laboral. 2.- Su diferencia ción con el régimen civilista. 3.- La carga de la prueba. 4.- Distribución de la Carga de la prueba. 5.- El principio de que el que afirma debe probar. 6.- Cuando el que niega está obliga do a probar.

1.- LOS MEDIOS PROBATORIOS EN MATERIA LABORAL.

Una vez fijados los principios recto res de las pruebas en el Derecho en general, es el momento de - analizar aquí los diversos aspectos que adopta la prueba dentro del proceso en materia laboral; así pues, iniciaremos delimitan do cuáles son los medios de prueba aceptados en el Derecho Labo ral y tratando de precisar hasta que punto la doctrina y la -- práctica civilista, en relación a la prueba, tiene injerencia en el procedimiento laboral. Para lograr los anteriores objeti vos, hemos de recurrir a la Teoría General de la Prueba para -- buscar cuáles son sus limitaciones y extensiones que sobre la - materia de prueba existe, y como consecuencia, configurar una - estructura que contenga los medios probatorios que enuncia la Ley de la materia.

Los medios probatorios aceptados en el procedimiento laboral, se encuentran regulados en el Título Catorce, Capítulo XII, del artículo 776 al 836 de nuestra Ley - Federal del Trabajo (reformada por decreto de 4 de enero de -- 1980).

En tal virtud, realizaré una senci-- lla descripción de los medios probatorios más usuales, debiendo aclarar (como ya lo hicimos en su oportunidad) que el orden -- que sea abordado cualquiera de los medios de prueba, no guarda

relación con el valor estimativo de las pruebas, y por consi---
guiente, no puede representar jerarquización alguna de ellas; -
si se exponen en el orden en que se enuncian, es por simple con
cordancia a la secuela establecida por la Ley de la materia.

Hecha la anterior observación, verti
remos el texto íntegro del Artículo 776 de la Ley Federal del -
Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos
los medios de prueba que no sean contrarios a la mo
ral y al derecho, y en especial los siguientes:
I. Confesional.
II. Documental.
III. Testimonial.
IV. Pericial.
V. Inspección.
VI. Presuncional.
VII. Instrumental de actuaciones; y
VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios -
aportados por los descubrimientos de la cien
cia."

De la lectura del artículo anterior-
mente transcrito, podemos hacer las siguientes consideraciones;
el derecho Procesal del Trabajo adopta para la fijación de los
medios de prueba un sistema mixto, ya que por una parte se enu-
meran los medios probatorios que la Junta no puede desconocer,
y por otra, se le otorga la facultad de admitir u ordenar me---
dios que estime útiles, como lo reafirma el artículo 783 que se
ñala:

"Artículo 783.- Toda autoridad o persona ajena -
al juicio que tenga conocimiento de hechos o do-
cumentos en su poder que puedan contribuir al --
esclarecimiento de la verdad, está obligada a -
aportarlos, cuando sea requerida por la Junta -
de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje."

Una vez asentado lo anterior, pasaremos a estudiar, de una manera somera, cada uno de los medios de prueba en particular.

(PRUEBA CONFESIONAL)

La prueba Confesional, es la prueba tradicional por excelencia, es considerada como la reina de las pruebas o "probatio probatissima"; tiene un alto valor probatorio en base a que hay más certeza de su ocurrencia, más seguridad de su seriedad, suele ser más terminante, existen mayores probabilidades de que el confesante conozca los efectos jurídicos perjudiciales que en ella pueden sobrevenirle y más inmediatez para que el juez asuma directamente la prueba. La justicia se basa en la credibilidad de ésta prueba porque resulta más lógica y tiene poderosas razones psicológicas y morales en su favor, porque se trata de aceptar hechos que son jurídicamente desfavorables.

Para Devis Echandia, la confesión es: "Un medio de la prueba judicial, que consiste en una declaración de ciencia o conocimiento, expresa, terminante, seria, hecha concientemente, sin coacciones que destruyan la voluntariedad del acto, por quien es parte en el proceso en que ocurre o es aducida, sobre hechos personales o sobre el conocimiento de otros hechos perjudiciales a quien la hace o a su representante, según el caso, o simplemente favorables a su contraparte en ese proceso." (1)

Rafael de Pina señala que: "Es la confesión, una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante." (2)

El Catedrático Alberto Trueba Urbina señala que la 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 producir efectos jurídicos." (3)

Las anteriores son algunas de las muchas definiciones que sobre la prueba confesional pueden existir, y no mencionaremos cual puede considerarse superior, por no ser objeto de éste trabajo; sólo concretaremos lo que ellas tengan en común, que es lo medular de la prueba confesional, a juicio de los doctos.

Por principio se habla de una declaración, por lo cual se puede concretar la idea general diciendo que es una exteriorización hecha por una de las partes en el juicio. Otro punto concluyente es que tal declaración versa sobre la verdad de un hecho, lo que es de trascendental importancia dada su finalidad como medio probatorio. Por último, se mencionan las consecuencias jurídicas de dicha declaración, como resultado de tener voluntad conciente de ejecutar el acto.

Existen diversas clases de confesiones, así tenemos que pueden ser: Confesión Judicial, se conoce como aquella que se ha rendido dentro de un juicio, ante un juez en ejercicio de sus funciones, sea en el curso del proceso o en diligencias previas a éste; Confesión extrajudicial es cuando se ha obtenido fuera del proceso. Es confesión simple cuando se reconocen los hechos de una manera terminante, clara y sin condición; Confesión Calificada lo es cuando se ha condicionado su afirmación a otro hecho, lo cual limita sus efectos probatorios. La Confesión es Espontánea cuando surge por iniciativa del confesante; es Provocada cuando se obtiene mediante interrogatorio. La clasificación de la confesión en Expresa o Ficta, que es la que mayor importancia adquiere dentro del derecho procesal del trabajo, reconoce como expresa la confesión externada en forma verbal o por escrito de alguna de las partes en el proceso, y la confesión ficta, cuando en virtud de las disposiciones legales se tiene por confeso al absolvente por inasistencia, porque se negare a contestar, o porque contestare con evasivas.

En la doctrina y la práctica civilis

Las anteriores son algunas de las muchas definiciones que sobre la prueba confesional pueden existir, y no mencionaremos cual puede considerarse superior, por no ser objeto de éste trabajo; sólo concretaremos lo que ellas tengan en común, que es lo medular de la prueba confesional, a juicio de los doctos.

Por principio se habla de una declaración, por lo cual se puede concretar la idea general diciendo que es una exteriorización hecha por una de las partes en el juicio. Otro punto concluyente es que tal declaración versa sobre la verdad de un hecho, lo que es de trascendental importancia dada su finalidad como medio probatorio. Por último, se mencionan las consecuencias jurídicas de dicha declaración, como resultado de tener voluntad conciente de ejecutar el acto.

Existen diversas clases de confesiones, así tenemos que pueden ser: Confesión Judicial, se conoce como aquella que se ha rendido dentro de un juicio, ante un juez en ejercicio de sus funciones, sea en el curso del proceso o en diligencias previas a éste; Confesión extrajudicial es cuando se ha obtenido fuera del proceso. Es confesión simple cuando se reconocen los hechos de una manera terminante, clara y sin condición; Confesión Calificada lo es cuando se ha condicionado su afirmación a otro hecho, lo cual limita sus efectos probatorios. La Confesión es Espontánea cuando surge por iniciativa del confesante; es Provocada cuando se obtiene mediante interrogatorio. La clasificación de la confesión en Expresa o Ficta, que es la que mayor importancia adquiere dentro del derecho procesal del trabajo, reconoce como expresa la confesión externada en forma verbal o por escrito de alguna de las partes en el proceso, y la confesión ficta, cuando en virtud de las disposiciones legales se tiene por confeso al absolvente por inasistencia, porque se negare a contestar, o porque contestare con evasivas.

En la doctrina y la práctica civilis

ta existe la tendencia de otorgarle un valor absoluto; sin embargo, en el proceso laboral existe la tendencia de someter a la confesión judicial a la libre valorización de las Juntas, de acuerdo a las circunstancias especiales de cada caso, relacionándola con las demás pruebas aportadas, sin que esto signifique que se le desconozca pleno valor cuando reúne los requisitos para su validez y su eficacia; porque no se trata de que las Juntas obren caprichosamente al emitir sus resoluciones a los conflictos laborales, sino en sus resoluciones debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, con sujeción a la lógica, la psicología, la experiencia y a los principios generales del derecho probatorio.

Su regulación en la Ley Federal del Trabajo la refiere a los artículos 786 a 794, lo cual no exime que en la práctica se presente una gran variedad de problemas a falta de una interpretación correcta y acuciosa por parte de las autoridades del Trabajo, toda vez que no cumplen a la letra lo dispuesto en los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo que señalan que en la interpretación de las normas de trabajo, y a falta de éstas las disposiciones que regulen casos semejantes, se tomará en consideración las finalidades señaladas en el artículo 2° y 3° que se refieren a que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. En efecto, uno de los principales problemas que conlleva a una interpretación errónea de apreciación, consiste en saber qué se entiende por prueba confesional, ya que la Ley no lo define, únicamente señala la forma en que debe ofrecerse y desahogarse, por lo que partiremos de la definición que al respecto nos da la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

"Prueba Confesional.- Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien lo hace."

Quinta Epoca.

Tomo LXXXIV, P. 1926 A.D. 7977/42 Chacón Luciano.
Unanimidad.

Tomo CI, P 733 A.D. 1935/48 Petroleos Mexicanos. -
5 Votos.

Tomo CII, P. 230 A.D. 6304/48 Gómez Cassal, Tomás.
Unanimidad de 4 votos.

Pertinente es dejar asentado que, da
do que la confesión es la admisión por una de las partes de los
hechos que le atribuye la contraria, es necesario que se trate
la admisión de hechos propios, de ninguna manera de hechos aje-
nos.

Por cuanto al desahogo de ésta pro--
banza, la Ley indica en su artículo 786 qué personas pueden ser
citadas a rendir prueba confesional y así declara que:

"Artículo 786.- Cada parte podrá solicitar se cite
a su contraparte para que concurra a absolver posi-
ciones.

Tratandose de personas morales la confesional se --
desahogará por conducto de su representante legal, --
salvo el caso a que se refiere el siguiente artícu-
lo."

De esta regulación se desprenden las
siguientes consideraciones:

1.- Que cada parte podrá solicitar de su contrapar-
te que concurra personalmente a absolver posiciones, entendi-
do por parte la persona interesada en un juicio y que sostiene
en él sus pretensiones, compareciendo por sí o por medio de o--
tros que la representen real o presuntivamente, considerando --
que las partes que intervienen en un juicio son dos: actor, ---
quien presenta la demanda ejercitando la acción, y demandado, -
que es a quien se exige el cumplimiento de la obligación median-
te el ejercicio de la acción.

II.- Del mismo artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que cuando sea una de las partes persona moral, y como los hechos generadores de la demanda siempre son producidos por personas físicas, es incuestionable que para conocerlos se requiera de la intervención directa de quienes lo producen, de ahí que se permita citar a prueba confesional a su representante legal salvo en los casos que expresamente señala el artículo 787, el cual establece que:

"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 haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos."

(PRUEBA DOCUMENTAL)

Por lo que respecta a la prueba documental podemos manifestar lo siguiente: La escritura es la forma más común y corriente que utiliza el hombre de nuestros días para consignar los hechos propios y los ajenos. Siendo los actos jurídicos resultado de un acuerdo de voluntad, no hay nada más práctico que consignar ese acuerdo por medio de la escritura a través de un documento, ya que el documento es un papel en el que se consigna por escrito un hecho, un acto jurídico, una obligación, el incumplimiento a la obligación, el diferimiento de la misma, etc.

Veamos ahora lo que la doctrina ha expresado en relación a la prueba documental.

Según caravantes, documento es: "Todo escrito en que se haya consignado algún acto."

El maestro Davis Echandia nos dice:
"Documentos es toda cosa que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera."

Para Manuel Rivera Silva: "Documento, desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente consta o significa un hecho. Así pues, no solamente será documentos jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. El documento desde luego invita a pensar en dos elementos: el Objeto material y el significado. El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras y el significado es el sentido de esa escritura o figuras, o mejor dicho la idea que expresan." (4)

Como puede observarse, el campo de las definiciones es prolífico y variado, advirtiéndose que algunas son demasiado restringentes y otras genéricas; pero hemos recogido las anteriores por considerar que contienen sustanciales conceptos que nos pueden ser útiles, y sobre todo, dejar a criterio del lector la elección de la más acertada a lo que él conceptúe como prueba documental.

De las anteriores definiciones aportadas, considero como elemento sustancial de la prueba documental, el que sea producto de una actividad humana y que su resultado sea representativo de algo. Acerca del material en el cual esté suscrito o representado, creo que en la actualidad no podría pensarse en un sentido restringido, ya que puede variar a fin de captar los más diversos medios científicos de representación.

Los documentos pueden ser clasificados desde diversos puntos de estudio, y así tenemos que pueden ser auténticos y no auténticos; anónimos y nominales; declarati

vos e informativos, etc., pero la división más común y que mayor trascendencia aporta para nuestro estudio es la que se hace de documentos públicos y documentos privados.

Atendiendo a la anterior clasificación, el maestro Eduardo Pallares señala que: "Documento público es aquel que ha sido expedido y autorizado por un funcionario -- con fé pública, en ejercicio de sus funciones, con motivo de --- ellas y con los requisitos de Ley." (5)

Es decir, que, los documentos son, - por regla general, pruebas preconstituidas, que para hacerlos auténticos y hasta cierto punto inatacables e inobjetables, el Estado encomienda a un funcionario, secretario, notario, etc., que los haga constar y así los dota de fé para autenticar los documentos y expedir los testimonios o certificaciones correspondientes. En está, en la fé pública, radica la autenticidad de la -- prueba.

Por otra parte, y por exclusión, Documentos Privados son aquellos en que se consigna alguna disposición o convenio realizado por particulares, sin la intervención de escribano ni de otro funcionario que ejerza cargo, autoridad pública, o bien con la intervención de éstos últimos, pero sobre actos que no se refieren al ejercicio de sus funciones.

La importancia que la prueba documental tiene en la secuela de los juicios obrero-patronales es evidente, de ahí que resulte común en la tramitación de estos juicios, dentro de los medios probatorios que son ofrecidos por las partes, el de la prueba documental con efectos de trascendencia definitiva en el resultado de un juicio, ya que atendiendo a la forma que puede revestir en el procedimiento, los documentos pueden constituir un medio de prueba, una constancia de otro medio probatorio y un instrumento de prueba. Así tenemos que es medio de prueba cuando se ofrece para que se atienda a su significado; es constancia cuando su contenido se refiere a otra prueba,

como la pericial por ejemplo; y es instrumento cuando para su perfeccionamiento se requiere del desahogo de otra prueba, tal y como sucede, V.gr, con el reconcimimiento de firmas,

La Ley Federal del Trabajo regula la prueba documental en los artículos 795 812, de la siguiente manera: Se hace la distinción entre documento público y documento privado de acuerdo a los artículos 795 y 796 que dicen:

"Artículo 795.- Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fé en un juicio sin necesidad de legalización."

Por otra parte, el artículo 796, reza:

"Artículo 796.- Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas en el artículo anterior."

Los artículos subsecuentes a los señalados anteriormente, se refieren a la forma de desahogo de ésta prueba, resultando las consideraciones siguientes:

I.- Se reputa como autor de un documento privado al que lo suscribe.

II.- Establece disposiciones en cuanto a la ratificación de contenido y firma y huella digital, para hacer plena fé de la formulación del documento.

III.- Cada parte ofrecerá los documentos u objetos que ofrezca como prueba.

IV.- Se le impone la obligación al patrón de conservar y exhibir en juicio los documentos que señala el artículo 804, que por considerar de trascendental importancia vertiremos íntegramente:

"Artículo 804.- El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II.- Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo: o recibos de pago de salarios;

III.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV.- Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V.- Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III, y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforma lo señalen las Leyes que los rijan.'

El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo mencionado establece la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

V.- Señala diversas formas de legalización de documentos y que las copias hacen presumir la existencia de los originales, disponiéndose expresamente que cuando los documentos públicos contengan declaración o manifestación hecha por particulares, sólo prueba que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

(PRUEBA TESTIMONIAL)

Para la Real Academia de la Lengua Española, testigo significa: "Personas que dan testimonio de una cosa o la atestiguan. Personas que presencian o adquieren directo y verdadero conocimiento de una cosa." Este doble significado dentro del campo gramatical, se refleja en la terminología jurídica, ya que el concepto "testigo" bien puede referirse a dos figuras jurídicas diversas: por un lado es testigo la persona que comparece como fedatario para cumplimentar alguna formalidad como un acto jurídico, así tenemos por ejemplo el testigo que comparece y dá fé ante el Juez del Registro Civil. Otro diferente es el testigo que comparece ante un Tribunal a externar hechos que le constan o que vió; por eso creemos que la actuación de los testigos es diversa, ya que uno coadyuva a llenar las formalidades de un acto jurídico, mientras que el otro sí cumplimenta la función esencial de la prueba en el juicio.

Si testigo es la persona que da testimonio de una cosa, lógico es que existan características que deba reunir la persona que se ponga como testigo en un juicio, para que su dicho esté dotado de elementos valorativos para el Tribunal ante el cual depone, y esas características a las que nos referimos bien pueden ser: La solvencia moral, la idoneidad, el desinterés en el juicio en que declara, etc. La exteriorización que el testigo haga ante el tribunal laboral, se convierte en un testimonio que adquiere calidad de acto procesal.

Como se deja ver, la exteriorización hecha ante un tribunal por sí sola, no basta para que tenga calidad de acto procesal, sino que requiere de la cumplimentación de requisitos que entre los más importantes tenemos los siguientes:

Por principio, el testimonio debe ser un acto personalísimo, o sea, que quien es citado a rendir prueba testi

monial no puede delegar facultades a otra persona a fin de que concurra a exteriorizar constancias de hechos por él presencia dos, por lo que ello implicaría el pereder su principio elemen tal de veracidad.

Un segundo requisito es que el -- testimonio provenga de un tercero, y nunca de una parte dentro del juicio; porque en tal caso, se estaría ante una prueba con fesional y no ante una prueba testimonial, requiriendose por -- tanto que el testimonio provenga de un tercero y aún más, que no tenga interés en el juicio.

Otro requisito es que este testimo nio verse sobre hechos simples, y llanamente sobre lo que vió o le conste a quien declare, y no trate de justificar el - porqué de los hechos mismos o la consideración que de los mis mos haga, por ser esto último mas de peritos que de testigos; circunstancia que en nuestro país, la Suprema Corte de Justi- cia de la Nación, así lo ha externado a través de la resolu--- ción dictada en el Amparo 7681/64, al resolver:

"Testigos, opiniones de los.- No están obliga dos a emitir juicios, sólo a dar a conocer lo que percibieron por medio de los sentidos."

El último requisito, también indis pensable que debe guardar cada testimonio, es que verse sobre hechos pasados, no sobre hechos presentes o futuros, con ello se cumplimentará la función de reconstrucción histórica que la prueba testimonial debe realizar. Reunidos los requisitos ante riores, sí estaremos frente a un testimonio con calidad de ac- to procesal.

Así pues, la prueba testimonial -- tiene por objeto acreditar la veracidad de los hechos contro- vertidos a través de lo dicho por testigos.

Para el maestro Eduardo Pallares -

testigo es: "toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo." (6)

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 813 a 820 regula lo conducente en cuanto al ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial.

(PRUEBA PERICIAL)

Otro de los medios de prueba de -- frecuente práctica los juicios que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la Prueba Pericial, y consiste en la opinión sobre algún hecho u objeto basada en el conocimiento y experiencia que un docto externa ante un juez o tribunal, al ser requerido para ello en juicio.

Pasemos ahora a señalar la función a desempeñar por la persona que haya sido llamada a integrar este medio probatorio, partiendo de la definición que al respecto a emitido la doctrina.

"Perito llamamos a la persona entendida en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al juez o al tribunal -- acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta, para cuyo exámen se requieren conocimientos especiales en mayor grado de los que entran en el caudal de una cultura general media." Esta es la definición que nos dá el maestro Rafael de -- Pina. (7)

Sobre el mismo tema nos dice Stafforini: "Perito es un técnico a quien un juez ordena dictaminar sobre un hecho que requiere conocimientos especiales." -- Otra definición bien ilustrativa es la del maestro Trueba Urbina: "Se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de -- la controversia." (8)

De las anteriores definiciones de

lo que es un perito se desprende que surge en el proceso la necesidad de la pericia cuando de un hecho, de carácter más o menos técnico, requiere el tribunal de la opinión de una persona (perito), que tenga el dominio de una ciencia o arte, para que esté en aptitud de conocer cuál es o puede ser la verdad del -- hecho controvertido.

La normatividad de la prueba pericial dentro de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra regulada en seis artículos, que para referencia son del 821 al 826, y contienen los elementos constitutivos de la prueba pericial, -- que, entre otros, son:

- a).- La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.
- b).- El que la persona designada sea técnico o experto en la materia sobre la que va a dictaminar.
- c).- Es de vital importancia que el peritaje venga a ser consecuencia de un acto procesal que ordene la actuación del perito y sobre todo, fijándole con precisión los puntos sobre los cuales debe versar el dictamen que rinda al tribunal, y nunca debe ser un acto espontáneo de un perito, como sería el hecho de concurrir a juicio a emitir su opinión.
- d) Otra de las características importantes, aunque la ley no lo menciona, es el hecho de que el perito sea un tercero ajeno a las partes en el juicio, para que así su opinión no lleve la menor sombra de parcialidad hacia alguna de -- las partes que intervengan en la contienda laboral.

En relación al objeto de la prueba pericial, dentro del proceso laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado al siguiente criterio:

"La prueba pericial tiene como objeto principal el de que personas capacitadas puedan ilustrar el criterio de las Juntas en las cuestiones técnicas de las que éstas carecen de conocimiento, y no determinar el alcance de los -- hechos alegados por las partes respecto de la

subsistencia de la materia del trabajo, pues esa facultad corresponde a la Junta, conforme al exámen de las constancias de autos y de acuerdo con su convicción soberana."

Amparo directo 5993/73 Luis Alberto Arcos. 28 de agosto de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
S.J.F. Séptima Epoca, Vol 68 Quinta Parte, P.24 --
Cuarta Sala.

En efecto, la opinión que, como resultado de su conocimiento en determinada ciencia o arte, emita el perito, debe ser considerada por la Junta como una mera orientación, pues si el órgano se sujetara al dictámen pericial, el perito decidiría la suerte del negocio.

(PRUEBA DE INSPECCION)

Independientemente de la discusión doctrinaria acerca de si la inspección es o no una auténtica prueba en el sentido procesal estricto de la palabra, discusión que no tiene cabida en un estudio, que como éste, es de alcances limitados, pero atendiendo a que nuestra legislación positiva le reconoce prácticamente esa naturaleza, debemos entender como inspección el exámen que el órgano jurisdiccional hace directamente del hecho que se quiere probar, através de documentos, objetos, personas, lugares, etc., es decir, hechos de la contienda que no requieran conocimientos técnicos especiales.

En nuestra Ley Federal del Trabajo se regula este medio de prueba en los artículos 827 a 829.

Mencionaré que en los referidos artículos se establece la práctica de ésta prueba; dentro de ellos se establece que se debe fijar el objeto materia de la misma, así como precisar el lugar donde debe practicarse, y los docume

tos y objetos que deban ser examinados, señalando que cuando se trate de objetos o documentos, las partes tendrán la obligación de presentarlos y la Junta apercibirá que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Asimismo, por cuanto a su desahogo, señala que queda a cargo del Actuario el desarrollo de la diligencia en cuanto a la forma y términos de la prueba, obligandolo a levantar acta circunstanciada debidamente firmada por las que en ellas intervengan; es decir, se contempla la posibilidad de la asistencia de las partes en el juicio, en el desahogo de ésta prueba, a fin de que puedan hacer breves señalamientos sobre los puntos que desee inspeccionar el tribunal através de la persona del Actuario.

(PRUEBA PRESUNCIONAL)

Es la propia Ley de la materia en su artículo 830 quien nos señala lo que debe entenderse como presunción, al mencionar que:

"Artículo 830.- Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido."

De lo anterior se desprende como elemento fundamental para que opere la presunción, la necesaria existencia de un hecho conocido para que partiendo de éste como premisa, el tribunal juzgador pueda concluir sobre otro desconocido.

Por su parte, el artículo 831 establece que; "Hay presunción legal cuando la Ley lo establece expresamente; y que hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél."

Las presunciones, tanto legales como humanas, admiten prueba en contrario, ya que así lo consigna

el artículo 833 del mismo ordenamiento.

El 833, reza que el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho que la funda.

Por último, el artículo 834 menciona que: "Las partes al ofrecer prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella."

La valorización de las presunciones humanas se deja, por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, a la libre apreciación que de ella realicen las Juntas de Conciliación y Arbitraje; al menos para este autor, a ninguna otra prueba le es tan necesaria esa libertad de valorización, -- por parte de las Juntas, puesto que la operación lógica que da como resultado la deducción que le lleva de un hecho conocido a obtener la verdad de otro ignorado, sería imposible sin no se le permitiera un amplio margen de discrecionalidad. Por otro lado, y adelantándome un poco a su momento, considero que en relación a la presunción legal en el proceso laboral, se rompe con el --- principio que establece la libre valorización de las pruebas, -- puesto que la misma valorización se establece de antemano, como un mandato, que las Juntas han de acatar, teniendo por verdad lo que la Ley presupone como cierto, salvo que las partes ofrezcan prueba en contrario.

(PRUEBA INSTRUMENTAL)

En la doctrina civilista se comprende como prueba instrumental tanto a la documental pública como a la privada; dentro del proceso laboral éste medio de prueba es de reciente implantación dentro de la Ley Federal del Trabajo, -- encontrando así su definición en el artículo 835, que a la letra dice: "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio."; a lo que agrega el artículo 836: "La Junta estará obligada a tomar en cuenta

las actuaciones que obren en el expediente del juicio."

Dichos preceptos legales son lo suficientemente claros y precisos, por lo que no entraremos en honduras vanas, y así doy por terminado éste tema referente a los medios de prueba dentro del proceso laboral.

2.- SU DIFERENCIACION CON EL REGIMEN CIVILISTA.

Si bien es cierto que, tanto el Derecho del Trabajo, como el Derecho Procesal Laboral, tienen características sui generis ya que tienen perfiles muy particulares que le dan un sello propio, también lo es el que, bajo ningún concepto, quedan desarticulados de la ciencia del Derecho en general.

Es por ello que al tratar este tema de las pruebas en materia laboral no hemos podido menos que recurrir, cuando fué necesario, al derecho civil y al derecho procesal civil, por lo que se refiere a sus principios y teorías, semejantes del Derecho Procesal Laboral.

En efecto, al recurrir a estos principios y teorías hemos podido encontrar semejanzas y diferencias, que trataremos de establecer, resumiéndolas en un orden de ideas que resulte lo más claro posible, adecuándolas a los fines perseguidos con la elaboración de la presente obra.

Respecto a la ubicación de las pruebas dentro del cuerpo de los ordenamientos jurídicos, encontramos que los más connotados tratadistas, tanto civilistas como laborales, las ubican dentro de la parte Procesal del Derecho y no dentro de la parte material del mismo; opinión esta a la que nos apegamos, puesto que las pruebas son realmente los medios que han de llevar convicción al juzgador y, por lo tanto, en su calidad de medios debe corresponder su regulación al Derecho --

Procesal.

Ahora bien, existe discrepancia en cuanto a que los civilistas consideran que el Derecho Procesal forma parte de la llamada teoría General del Proceso, y en base a éste razonamiento jurídico, pretenden ubicar o considerar como parte del mismo al Derecho Procesal del Trabajo. Nosotros -- nos unimos a la opinión del maestro Trueba Urbina, quien considera que las normas procesales del trabajo no pueden ser incluidas dentro de la Teoría General del Proceso, por su naturaleza, contenido y destino eminentemente sociales frente a los individuales o burgueses de los procesos civiles, penales o administrativos; en todo caso, agrega, el Derecho Procesal del Trabajo forma parte de lo que denomina "Teoría General del Proceso Social", ya que se apoya en los principios fundamentales de nuestra Constitución Social consignados en los artículos 27 y 123 -- que integran las garantías sociales.

Como consecuencia de la anterior -- distinción, se deduce que las partes en el proceso laboral que quedan sujetas a normas jurídicas procesales de carácter social, -- opuestas a las del viejo Derecho Procesal Individualista, quebrantándose así el principio de bilateralidad o igualdad de las partes en el proceso, así como el de la imparcialidad de los -- jueces y tribunales. Es así como la Teoría General del Proceso Social no sólo se funda en la desigualdad entre los trabajadores y patrones, sino en la función social de la jurisdicción -- del trabajo que obliga a quienes la ejercen a tutelar y reivindicar los derechos de los trabajadores, ejerciendo su poder soberano de administrar justicia social, independientemente de -- las normas procesales.

La prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de la civil, ya que en jurisdicción del trabajo no está sujeta a ninguna conformación ritualista, por lo que se encuentra revestida de cierta sencillez; así vemos que atendiendo a las características de concentración y ce-

leridad del proceso laboral, consagrado en la Ley Federal del Trabajo, las pruebas deben ser ofrecidas por las partes en la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a fin de probar sus acciones y excepciones y ocurran ante el tribunal a poner a disposición del mismo las pruebas en que basan sus pretensiones de obtener un fallo favorable. Este acto sencillo, como todos los del proceso laboral, requiere de fundamentales formalidades que garantizan cierto orden procesal como lo es el que deben ofrecerse en tiempo, que tengan dichas pruebas relación con la litis, que faciliten al tribunal todos los elementos necesarios para el desahogo de las mismas, etc. Cosa bien distinta acontece dentro del proceso civil, en el que para el ofrecimiento de las pruebas se recurre a establecer un término perentorio de diez días para ambas partes, término dentro del cual las partes en el proceso deben ofrecer las pruebas que consideren pertinentes a fin de reforzar sus pretensiones y obtener un fallo favorable. Situación ésta que contribuye a que los procesos se alarguen más de lo debido, puesto que de una manera sencilla, como lo es dentro del proceso laboral, se pueden ofrecer las pruebas en la primera comparecencia que tienen las partes ante el tribunal, ya que de ésta forma en una sola audiencia se logran dos objetivos: El primero que consiste en que las partes ofrezcan sus pruebas y el segundo consistente en que el Tribunal señala cuáles son admitidas y cuáles son rechazadas, todo esto en un sólo acto.

Por otro lado, existe concordancia entre el proceso civil y el laboral al establecerse que al concluir el ofrecimiento y admisión de las pruebas, la Junta o el Juez en su caso, señalará día y hora en que habrá de efectuarse el desahogo de las partes ofrecidas y admitidas, dictando las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se haya admitido, esto es, citar a las partes para el desahogo de la prueba confesional si se hubiera ofrecido, apercibiendolos de tener confesos si no comparecen sin justa causa; citar a los testigos a que rindan su testimonio; citar a los peritos para que rindan su peritaje,

etc.

Pero quizás el mayor punto de diferencia que existe entre el proceso civil y el laboral lo constituyen la siguiente apreciación: En relación con la apreciación de las pruebas, en el proceso civil impera el sistema o principio de la prueba legal, sistema en el que el juez se convierte en un autómatas de la Ley, ya que prescinde de su criterio personal, toda vez que la apreciación de las pruebas depende del grado de eficacia que les otorga la ley, esto es, que de antemano se establece el valor que a cada prueba debe darle el juzgador, sin que importe su apreciación personal que de las pruebas tenga.

En cambio en el proceso laboral existe un principio rector, de función social, que trata sobre la apreciación de las pruebas en conciencia, sistema este que sólo las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican para hallar la verdad existente en las afirmaciones o hechos formulados por las partes y que ningún otro tribunal tiene facultad para utilizarlo. A través de esta apreciación de las pruebas en conciencia, se ejerce una auténtica función social tutelar y reivindicadora de los obreros, por parte de los tribunales sociales, diferente del aplicable por los tribunales judiciales o administrativos. El sistema de la libre prueba permite al juzgador apreciar las pruebas sin traba legal de manera que pueda formarse su convicción libremente, sin impedimentos de ninguna especie, haciendo la valorización de las pruebas de acuerdo con su sentir personal, racional o en conciencia.

Es así como de una manera somera y breve hemos querido establecer las semejanzas y diferencias existentes entre el proceso civil y el laboral, en relación a las pruebas; también es nuestra intención cubrir todo lo relacionado a las mismas pruebas, aunque tomando conciencia de que algunos de estos puntos para su estudio requerirían de obras completas dedicadas exclusivamente a ellos, pero que para los fines que se

pretenden con la realización de la presente obra, seguiremos -- tratándolos de manera breve, en la medida en que sean necesari-- rios.

3.- LA CARGA DE LA PRUEBA.

Es importante determinar los conceptos fundamentales de las cargas procesales dentro del Derecho, para ir discurrendo este tema hacia la carga de la prueba y señalar de manera muy especial la carga de la prueba en el Derecho del Trabajo.

El significado etimológico de carga es: "Cosa que hace peso sobre otra". Pero para lograr una terminología eminentemente jurídica recurriremos a la siguiente explicación: La actividad que desarrollan las partes en el proceso es de suma importancia para la suerte de sus pretensiones o defensas; la relación jurídica procesal impone a las partes o sujetos determinadas conductas en el desarrollo del proceso, cuya inobservancia les acarrea consecuencias adversas, más o menos graves. Así pues, la doctrina ha establecido como concepto de carga procesal diversas teorías, entre las que podemos citar la del egregio maestro Carnelutti, quien considera que la carga es una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés.

Por su parte Micheli establece que: "carga es una necesidad práctica ante la cual se encuentra la parte para poder obtener el efecto jurídico deseado y evitar el daño de perderlo." (9)

Para nuestro juicio, la definición más acertada del concepto de carga es la expuesta por el maestro Davis Echandia, que nos señala: "la carga es un poder o una facultad (en sentido amplio) de ejecutar libremente, ciertos actos o adoptar cierta conducta prevista en la norma para benefi-

cio y en interés propio, sin sujeción ni coacción y sin que --- exista otro sujeto que tenga el derecho a exigir su observan--- cia, pero cuya inobservancia acarrea consecuencias desfavora--- bles." (10)

Dejando por asentado lo que es una carga, mencionaremos que la lógica jurídica procesal impone como necesaria la existencia de ciertas cargas durante un juicio, por ejemplo: la carga de la demanda, carga del impulso proce--- sal, etc.

La carga de la prueba es una figura jurídica tan antigua como el derecho mismo, siempre ha ido im--- plícita en los procedimientos judiciales. En efecto retrotrayén donos a la historia, vemos ya, que en derecho clásico romano se encontraba reglamentada la carga de la prueba. En el antiguo - derecho romano, como puede observarse en el procedimiento de la legis action sacramento y en general en el proceso per legis - actione, la carga de la prueba correspondía por igual a ambas - partes. En el período clásico existieron normas que asignaban, - indistintamente la carga, en cada caso, con un criterio prácti- co de equidad, o le dejaban esa tarea al juez a manera de árbi- tro. Posteriormente, en el derecho Justiniano surgieron princí- pios generales, y, en particular el fundamental, que es mucho - más perfeccionado que imponía la carga de la prueba a quien -- afirmaba, pero con la modalidad de que ahora junto a la prueba directa se formaba la prueba contraria que tiene como finalidad la de controvertir los resultados de la primera. Lo anterior en cuanto al derecho romano respecta, pero veamos lo que acontecía en el Derecho Germánico, que tanta trascendencia tuvo en la for- mación de codificaciones posteriores. Por principio, en el sis- tema probatorio germánico, la prueba corresponde de ordinario - al demandado.

Algún tiempo después al juez se le atribuía una función más delicada; él decidía quién debería a-- portar la prueba en el caso concreto, basádo su decisión en --

los elementos aducidos por las partes, en su conducta, en la situación de hecho, etc., pero en todo caso reconociendo que correspondía a las partes el conseguir una desición a su favor; - primeramente proporcionando al juez los elementos necesarios para demostrar la verosimilitud de la propia pretensión y después cumpliendo aquéllas actividades que servían para obtener el reconocimiento del derecho alegado. (11)

En la Edad Media los juristas de Bolonia propugnaron porque la doctrina de la época tomara la carga de la prueba como un principio en el que correspondía probar al actor, pero también con el principio que le asignaba este -- carácter al demandado cuando se excepcionaba y de ahí que estos postulados, se convirtieran en rectores del Derecho Español; en el año de 1256 y por mandato de Dn. Alfonso X, El sabio, se inició con la redacción de las Siete Partidas, obra jurídica bastante parecida en su contenido a las Pandectas romanas, que fué concluída en 1263 y en cuyo texto, con respecto a la carga de la prueba, reaparecen los principios surgidos en encuentro de -- corrientes de Bolonia y años más tarde, en 1807, se fijaba tal principio en el artículo 1315 del Código Civil Español.

La carga de la prueba, en su concepto, evolucionó prácticamente en el presente siglo, así en la -- actualidad se caracteriza como una regla de juicio para señalar al juez la forma en que debe decidir una controversia, regla -- que regula la actividad probatoria de las partes, en cuanto les impone la conveniencia práctica de aportar las pruebas de los -- hechos en que fundamentan sus pretensiones o excepciones, esto es, de defender sus intereses evitando, al aducir la prueba, el resultado desfavorable que puede traerles la aplicación de la -- prueba.

En atención a que en párrafos anteriores, se han aportado conceptos respecto de la carga considerada genéricamente, iniciaremos el estudio específico con una -- definición, para tratar su contenido y por último su finalidad

dentro del derecho procesal. Para el maestro Davis Echandiá, - la carga de la prueba es: "Una noción procesal que contiene la regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que - le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente, establece a cuál de las partes le interresa la prueba de tales hechos, para evitarse las consecuencias desfavorables." (12)

Para el maestro Trueba Urbina, la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés, no por deber (13); mientras que Rocha Alvira indica: "Con ésta expresión se resuere señalar la actividad correspondiente a cada una de las partes en la tarea de hacer conocidos del juez los hechos en que basen sus afirmaciones de la demanda o de la defensa." (14). De las anteriores definiciones podemos comprender que la carga de la prueba es una noción procesal que contiene una regla de juicio por medio de la cual se le indica al juez cómo - debe de fallar. En consecuencia, para evitarse las partes el - perder sus oportunidades para su defensa, deben ejecutar ciertos actos y hacer peticiones, todo ello dentro de los límites de tiempo y lugar que la ley señale, si quieren obtener buen - éxito.

Si tradicionalmente la carga de la prueba (Onus Probandi) se entendió como aquella consecuencia - que incumbía al actor probar lo que afirmaba y no probar sus - excepciones, según el principio romanista "Semper Necessitas - probandi incumbit ei qui argit" y "qui exceptione probare de- - bet quod exceptitur".

Con las ideas modernas se ha res- - quebrajado esa concepción, y la carga de la prueba, ha motiva- do grandes controversias teóricas y doctrinarias que han dado pauta a diversas concepciones, según las cuales, la carga de - la prueba es para algunos, una obligación, para otros una car-

ga, para otros un interés procesal de las partes etc., intentaremos sintetizar algunas de las más conocidas teorías:

a) Tesis según la cual la carga de la prueba es una categoría de obligación. La sostienen entre otros, Ascarelli; no es muy aceptada ésta tesis, y de hecho se ha rechazado en virtud de que sus críticos sostienen que la carga de la prueba no es una obligación y sus expositores sólo sostienen que el probar es una obligación, de lo contrario las partes se acarrean consecuencias desfavorables. Olvidándose que las partes tienen poder o facultades y libertad para probar y no constituye una obligatoriedad.

b) Tesis que considera la carga de la prueba como un vínculo jurídico impuesto para la protección del interés público; esta teoría se inclina al derecho público, y la noción de la carga de la prueba se reduce a la de un poder-deber, sin tener en cuenta que la tutela de un interés propio, es justamente la esencia de la carga probatoria.

c) Tesis que define la carga de la prueba como un deber libre, Brocuetti es el autor, que define el deber como definitivo para resolver el problema de la noción de carga probatoria, y por lo tanto la carga es un deber libre que las partes tienen para probar lo que a sus derechos conviene. Esta tesis tampoco es muy clara, porque confunde el deber de la carga y la obligación, y por lo tanto, constriñe a las partes a una función coercitiva que restringe la libertad para actuar procesalmente a las partes.

Es el jurista Gian Antonio Michelli, quien junto con Rosemberg, Silva Melero y otros, ha creado una teoría que considera a la carga de la prueba como una facultad o poder de obrar libremente en beneficio propio, siendo lícito abstenerse de ello, y por lo tanto, sin que haya coacción o sanción. Pensamos que ésta teoría es la más acertada por su misma flexibilidad y por lo valioso de sus conceptos que postulan a la carga de la prueba no como una obligación o un deber de las partes, sino un interés en beneficio propio para probar los hechos que afirman.

Michelli es definitivamente quien -- diferenci6 nítidamente el deber de la obligación, de la carga y del interés, al señalar:

"La noción sobre la cuál se ha hechos girar toda la teoría de la carga de la prueba, es precisamente la de carga, entendida como entidad jurídica distinta de una obligación, en el sentido de que en determinados casos la norma jurídica fija la conducta que es necesario observar, cuando un sujeto quiera conseguir un resultado jurídicamente relevante. En tales hipótesis, un determinado comportamiento del sujeto es necesario para que un fin jurídico sea alcanzado, pero, de otro lado, el sujeto mismo es libre de organizar la propia conducta como mayor le parezca y, por consiguiente, también, eventualmente en sentido contrario, al previsto por la norma. La no observancia de ésta última, no conduce a una sanción jurídica, sino sólo a una sanción económica. Tal carácter destacado de la carga lo ha aportado -- Carnelutti en la noción de acto necesario, acto jurídico éste, -- que en derecho hace cumplir a quien quiere conseguir una cierta finalidad, correspondiente a un interés propio, como contrapuesto al acto debido. El concepto de carga se basa, pues, sobre la correlación entre ejercicio de una facultad (interés) reconocido por la ley, y un resultado favorable." (15)

De las anteriores aseveraciones podemos concluir que la noción de carga de la prueba puede ser considerada desde dos puntos de vista dentro del proceso laboral: Como una regla de juicio para el tribunal, o como una guía imprescindible y fundamental para el juzgador en la solución de los litigios, que oriente su criterio en la fijación de los hechos que sirven de base a su desición; o bien como una pauta para la actividad de las partes en el proceso, es decir, un gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al tribunal para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas partes.

En la legislación mexicana del trabajo se acepta la aplicación de la carga de la prueba, como parte integrante de la Teoría General de la Prueba, así, la carga de --

la prueba no es regla sustitutiva en los procesos laborales, si no regla auxiliar y de uso obligado en varios casos jurídicos,

Como el derecho del trabajo es tutelar, busca el equilibrio de las partes, y no es posible pensar en la aplicación de principios como el que establece que la necesidad de probar recae siempre 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 general es el trabajador, tuviese que probar, ya no la relación de trabajo, sino el despido mismo que en muchas ocasiones se realiza sin la presencia de testigos.

"Es por eso que 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 la acción y el reo los de sus excepciones. En efecto, respecto de la carga de la prueba, la doctrina jurisprudencial laboral ha suplido deficiencias legales creando tesis sociales de inversión de carga de la prueba, que aceptamos sin reservas cuando trata de favorecer al obrero frente al patrón, en el proceso del trabajo. Sostener lo contrario sería desconocer la naturaleza del derecho procesal laboral en función de la necesidad de evitar que el litigante más poderoso, económicamente hablando, pueda desviar y obstaculizar los fines de la justicia social. La inversión de la carga de la prueba cumple, pues, en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador que constituye por otra parte, la finalidad de 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 cuando se refiere al elemento obrero y a su protección. Una solución contraria a la de carga de la prueba laboral como lo enfocamos, llevaría al demandante obrero a dejarlo en una completa indefensión incompatible con el derecho justiciario social." (16)

Las reglas de la carga de la prueba.

deben ayudar a auxiliar al juzgador a formarse un juicio afirmativo o negativo sobre la pretensión que se hace valer, no obstante la incertidumbre con respecto a las circunstancias de hecho, porque le indica el modo de llegar a una desición en semejante caso.

Es importantísimo señalar que una regla de juicio, como es la de carga de la prueba, sólo puede tener aplicación ante cuestiones de hecho, ya que ante cuestiones de derecho resulta suficiente el contenido de los preceptos jurídicos materiales de acuerdo con la interpretación que la jurisprudencia le dé.

Si no existiera ésta regla de juicio que faculta al juez para evitar el "non liquet" cuando falte la prueba, sería muy frecuente el fracaso del proceso, y la consiguiente pérdida de tiempo, trabajo, dinero para el Estado y las partes, a la vez que se fomentaría la inseguridad jurídica en las relaciones sociales, la repetición indefinida de procesos para el mismo litigio, y se permitiría que quienes tienen interés en esa situación caótica puedan fácilmente burlar los fines del interés público del proceso, ocultando pruebas y entorpeciendo la actividad oficiosa del juez.

La carga de la prueba es, por consiguiente, una medida imprescindible de sanidad jurídica y una condición sine qua non, ya que la seguridad jurídica, la armonía social, el interés general en que se realicen los fines propios del proceso y la jurisdicción, reclaman su existencia.

Para concluir éste interesantísimo tema, haremos mención que la Ley Federal del Trabajo es harto deficiente en el sentido de regular la carga de la prueba, a pesar de la trascendencia que este punto implica para el proceso, aunque se traslucen grandes esfuerzos por parte del legislador de salir de éstas deficiencias al introducir como innovación, en materia de carga de la prueba en el proceso, la creación del

artículo 784 que, aunque no del todo, contribuye a reivindicar y tutelar los derechos de los trabajadores. El referido artículo, por considerarlo de trascendental importancia, lo vertiremos íntegramente:

"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. En todo caso corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de ésta 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 vacaciones;
- XI. Pagos de las primas, dominical, vacaciones y de antigüedad;
- XII. Monto y pago de salarios;
- XIII Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."

Al contenido del precepto legal que hemos transcrito el maestro Trueba Urbina le hace el siguiente comentario: "Este artículo es de innovación procesal y confirma 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, 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 que el patrón halla hecho afirmación o no sobre ellos. Además, agrega, 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 apreciamiento que de no presentarlos se tendrán por ciertos los hechos alegados por el trabajador." (17)

4.- DISTRIBUCION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Para la mejor comprensión de los alcances de este tema citaremos la opinión del tratadista Wach, -- que al respecto manifiesta: "La distribución adecuada y prudente de la carga de la prueba es una de las instituciones más necesarias, o, por lo menos, más deseables del orden jurídico." Rechazando así la opinión que deja la distribución de la carga de la prueba al concepto individual que tenga el juez sobre la justicia, al hacerlo de acuerdo a sus sentimientos, desaparecería toda seguridad jurídica, ya que sólo la ley debe ser la pauta y guía

para el juzgador. Es decir, el fundamento de la distribución de la carga de la prueba en el proceso se encuentra en los principios de la lógica, la justicia distributiva, esto es, en la necesidad de darle a las partes una adecuada oportunidad y una guía segura para la defensa de sus derechos y de su libertad.

El tema de la regla de distribución de la carga de la prueba, es tan debatido como el de la naturaleza de la carga en general. Tradicionalmente, para el reparto de la carga de la prueba se ha venido invocando principios de derecho romano equivocadamente interpretados por la doctrina medieval, tales como "necessitas probandi incumbit ei qui agit, ei incumbit probatio qui dicit non quit negat; affirmati non -- neganti incumbit probatio; negativa non sust probanda"; pero la doctrina procesal moderna los rechaza como insuficientes.

La distribución de la carga de la prueba, dice Ricci, no puede depender de la circunstancia de negar o afirmar un hecho, sino de la obligación (interés o necesidad según otros tratadistas) que se tiene de demostrar el fundamento de cuanto se pretende en el juicio, dado que ninguna demanda ni excepción alguna puede prosperar en juicio si no se demuestra. El principio, por tanto, debe formularse de este modo: Quien quiera que sienta como base de su demanda o excepción, la afirmación o negación de un hecho, esta obligado (o interesado) a suministrar la prueba de su existencia o de la no existencia del hecho, toda vez que sin esta demostración la demanda o la excepción no resulta fundada y el juez no puede admitir demandas o excepciones infundadas. (18)

La opinión de que los hechos negativos no pueden ser objeto de prueba, está hoy abandonada, y por tanto la de que estos no pueden ser probados, ya que en la práctica se admite el principio de que el que niega está obligado a probar cuando su negativa envuelve una afirmación.

Carnelutti opina que no es criterio

satisfactorio para la distribución de la carga de la prueba, el que consiste en atribuirle a aquella de las partes a quien interese facilitarla, porque, mientras el interés en la afirmación es unilateral, en el sentido de que cada una de ellas le interesan sólo los hechos que constituyen la base de su demanda o -- excepción, el interés a la prueba es bilateral, en el sentido de que, una vez afirmado el hecho, cada una de las partes se halla interesada en facilitar, respecto al mismo, la prueba; una a probar la existencia, otra a probar la inexistencia.

El problema hay que abordarlo, según Carnelutti, desde el punto de vista teleológico, teniendo en -- cuenta el fin del proceso. El criterio ordenador de la distribución de la carga de la prueba debe establecerse, con vista a la conveniencia de estimular a la prueba a aquella de las partes -- que se encuentre en mejores condiciones de lograrla y con sujeción a la regla de experiencia que establezca en cuál de ellas -- concurre dicha circunstancia. Sólo de este modo, de acuerdo con Carnelutti, la carga de la prueba constituye un instrumento eficaz para alcanzar el fin del proceso, que no es, según el maq--tro italiano, la simple composición de la litis, sino la composición justa. Porque, en esta forma actúa sobre aquella parte del proceso que puede aportar más útil contribución a la convicción del juez, y porque debiendo el juez desconocer el hecho afirmado pero no probado, a falta de prueba, la convicción de la inexis--tencia de hecho ofrece la probabilidad máxima de la coincidencia de ella con la verdad. (19)

Para establecer un criterio general, a manera de conclusión podemos decir que tanto el actor como el demandado han de probar respectivamente los hechos constitutivos de su acción y de su excepción; más exactamente, que la prueba -- de los hechos, prescindiendo del carácter que tenga, corresponde a la parte que los alegue; es decir, que cada parte está en el -- caso de probar los hechos que alegue y que la falta de la actividad correspondiente a esta carga procesal supone el riesgo de -- ver desistimada la pretensión que hayan formulado en la demanda

o en la contestación,

Conociendo cuál debe ser el criterio general, nos apegamos al criterio sostenido por el tratadista -- Davis Echandia, quien señala que la regla general para la distribución de la carga de la prueba se puede enunciar de la siguiente manera: "corresponde la carga de probar un hecho a la parte -- cuya petición (Pretensión o excepción) lo tiene como presupuesto necesario, de acuerdo con la norma jurídica aplicable;" o, expresada de otra manera: "a cada parte le corresponde la carga de probar los hechos que le sirven de presupuesto a la norma que -- consagra el efecto jurídico perseguido por ella, cualquiera que sea su posición procesal." (20)

De una manera enunciativa queremos -- dejar asentado los criterios, que según los tratadistas, debe -- aplicarse para establecer la distribución de la carga de la prueba, dejando de antemano asentado que dichos principios no son -- aplicables, en su gran mayoría al proceso laboral; a) el que impone al actor la carga de probar; b) el que exige probar a quien afirme; c) el que exige al demandante probar los hechos de sus -- pretensiones y al demandado los de sus excepciones; d) el que -- exige la prueba a quien alegue un hecho o circunstancia anormal; e) el que impone la carga a quien innove f) el que tiene en cuenta la naturaleza constitutiva o extintiva e invalidativa de los hechos; g) el que atribuya a cada parte la prueba de los hechos que forman los presupuestos de la norma cuya aplicación se reclama; h) el que distribuye la carga de la prueba según la posición de la parte respecto del bien jurídico deseado o el efecto jurídico perseguido, a la cual podemos agregar dos posiciones más que serán el objeto de estudio de los dos incisos a tratar a continuación, que son: El que afirma debe probar (que ya ha sido señalado) y cuándo el que niega está obligado a probar.

5.- EL PRINCIPIO DE QUE EL QUE AFIRMA DEBE PROBAR.

Al existir la contienda judicial, se

deriva la necesidad de que uno de los interesados en un acto ju
rídico concurra a los tribunales pretendiendo el reconocimiento
de su derecho desconocido o violado, y por lo tanto, que alegue
la existencia a su favor de un derecho. Y si es así, tenemos --
que deducir en consecuencia, que reporta el deber de probar la
existencia de ese derecho.

Esta consecuencia nos conduce a es-
tablecer, también como principio fundamental, que aquél que --
afirma está obligado a probar, o como se dice en el lenguaje ju
rídico, el que afirma reporta la carga de la prueba, y por lo -
tanto, es el que toma la iniciativa en la contienda judicial; a
quien se le designe con el nombre de actor, debe probar la exis
tencia del derecho que afirma tener, y que aquél al que se le -
exige el cumplimiento de una obligación, o sea el demandado, de
be probar a su vez el hecho en el cual funda su defensa.

Aplicada la anterior deducción a --
una realidad práctica, encontramos que, dado que el proceso la-
boral es tutelar y reivindicatorio de los derechos de los traba
jadores, es la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo --
784, transcrito en páginas anteriores, la que reafirma la natu-
raleza social del proceso del trabajo. En efecto, con la innova
ción de éste precepto se llena una laguna existente hasta ahora
en las normas procesales, puesto que por regla general en toda
contienda laboral es el obrero el que asume el papel de actor,
y atendiendo al principio que estamos tratando corresponde a él
probar o aportar las pruebas que refuerzen las afirmaciones que
hizo de los hechos constitutivos de su demanda. Así en muchas -
ocasiones al trabajador correspondía la carga de la prueba de -
hechos que él afirmaba como ciertos, pero que estaba en la impo
sibilidad material de aportar los elementos de prueba neces-
arios para lograr un fallo, por demás justo, a su favor por par-
te de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Un ejemplo ilus
traría de mejor manera lo señalado anteriormente: Antes de la -
creación del artículo 784, si un trabajador acudía ante la Jun-
ta a dilucidar una controversia por el pago de horas extras la-

boradas y no pagadas por el patrón, la Junta asumía la postura, en base al principio de que el que afirma está obligado a probar, de señalarle al propio obrero la carga de la prueba; es decir, el obrero debía aportar los elementos de prueba necesarios a fin de comprobar que efectivamente laboró las horas extras cuyo pago reclama, pero era prácticamente imposible para el trabajador comprobarlas de momento a momento como se le exigía.

Por lo que se presentaba la situación de que el patrón casi siempre era eximido del pago de dichas horas extras, y aún más, era la propia Suprema Corte de Justicia, la que sosteniendo criterios erróneos y, en perjuicio de los trabajadores, fomentaba éstas injusticias, puesto que en el mismo ejemplo sostenía que la carga de la prueba correspondía al trabajador. Situación que actualmente está subsanada, puesto que ahora es la ley la que impone la carga de la prueba, en estos casos, a los patrones, obligandolos a llevar listas de asistencia o de control de tiempo o cualquier otro documento para comprobar la hora de entrada y de salida de los trabajadores.

En otras palabras, el proceso laboral sigue sosteniendo el principio de que el que afirma está obligado a probar, pero muestra flexibilidad en el sentido de eximir la carga de la prueba al trabajador cuando para la comprobación de los hechos afirmados en su demanda, se encuentra ante la imposibilidad de aportar los elementos necesarios, trasladando o más bien recurriendo a otros medios que le permitan estar en la posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, como son los documentos enunciados en las 14 fracciones del artículo 784.

Con la implantación de ésta facultad por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se busca reivindicaciones sociales, como un derecho tutelar de la clase trabajadora, ya que en éste caso concreto no puede existir la paridad procesal propugnada y deseada en otros derechos; de ahí que éste principio de que el que afirma debe probar, en la teo-

ría de la carga de la prueba sufre inversiones frente a lo que podría considerarse como principios clásicos o tradicionales de las cargas procesales.

6.- CUANDO EL QUE NIEGA ESTA OBLIGADO A PROBAR,

Es consecuencia del principio que acabamos de establecer, que el que niega no está obligado a probar, sino en el caso en que su negativo importe la afirmación de un hecho.

El primero de los principios expuestos, tiene aplicación, según los jurisconsultos modernos, aún cuando se trate de hechos negativos, porque negar un hechos es afirmar otro contrario. Por ejemplo: negar que una persona otorgó libremente su consentimiento para la celebración de un acto jurídico, es afirmar que se ha ejercido sobre él coacción o violencia, hechos susceptible de ser probado. Los mismos jurisconsultos han tomado como fundamento diversos principios del Derecho Romano, para establecer varias reglas de equidad y de justicia que rigen en las legislaciones modernas para determinar a quienes incumbe la carga de la prueba, supuesto que los jueces tienen que fallar conforme a lo alegado y probado, y por tanto es de vital importancia determinar quién reporta esa carga y si ha satisfecho la obligación que ella le impone.

La regla fundamental para determinar a quien incumbe la obligación de la prueba, reposa sobre la presunción que la razón y la lógica sugieren, según la cual todo hombre se reputa libre de todo vínculo jurídico, porque la libertad es el estado normal del hombre, y se reputan sus bienes libres de toda responsabilidad por la misma causa.

En otros términos: según la mencionada regla, reporta la carga de la prueba aquél de los litigantes que trata a innovar el estado actual y normal de las cosas o de

una situación adquirida. De otra manera se cometería un atentado contra la justicia y la ley, imponiendo esa carga al que invoca en su defensa la situación jurídica en que se encuentra. -- (21)

Las clases de defensa que puede oponer el demandado según Savigny al actor son de tres clases: La negación absoluta, que impone a éste la carga de la prueba; negación relativa, en el que se admite el acto, pero se niega la forma o sus efectos jurídicos, y la carga de la prueba incumbe al demandado; oposición de un derecho del demandado a la acción del actor y entonces tiene aplicación la regla que dice "reus inxipiendo fit actor". De la negativa absoluta toma origen la regla del Derecho Romano dice: "negantis naturali nula est probatio".

Estos principios son los que en la actualidad rigen, y los que nos van a servir de norma para determinar a quién incumbe la carga de la prueba mediante las reglas siguientes que han merecido la sanción de la Ley:

El que afirma está obligado a probar, y en consecuencia:

- a) El actor debe probar su acción.
- b) El reo debe probar sus excepciones.
- c) El que niega no está obligado a probar, sino en el caso de que su negativa envuelva una afirmación expresa de su derecho.

Esta regla es la afirmación de la que establece el Derecho Romano que dice: "Ei incumbit probatio, qui dicit, non quit negat."

- d) El que niega está obligado a probar cuando al hacerlo desconoce una presunción legal que tiene a su favor el colitigante.

Todas estas reglas, que deben su -

origen al Derecho Romano y fueron reproducidas por la Legislación de las Partidas, han sido enunciadas por el Código de Procedimientos, pero la cuarta ha sido desde antes el objeto de una interpretación falsa, que ha conducido a consecuencias tan anti-jurídicas como absurdas, porque según ella, la negativa del demandado basta para imponer la carga de la prueba al actor. (22).

Interpretación que ha obligado a --
Laurent a expresarse en los términos siguientes: "Los glosadores habían imaginado este absurdo principio como consecuencia de una falsa interpretación de los textos romanos; su error está reconocido por todos los autores, se puede en general probar un hecho negativo probando el hecho positivo contrario". Y reproduciendo las palabras de Toullier, que sostiene a la misma teoría dice: "Desterremos de la escuela para siempre la sutil e inútil teoría de los glosadores; desterremos del foro la falsa y trivial máxima, según la que no se puede probar una negativa." (23)

Es así como de una manera breve hemos querido discurrir sobre las teorías que en relación a las -- pruebas y a la carga de la prueba han establecido los grandes -- tratadistas; tratando su contenido de manera somera y transcribiendo esos mismos principios en su parte más esencial, por lo -- que doy por concluido el contenido del presente capítulo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(TERCER CAPITULO)

- (1) Cfr. Davis Echandia Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. 3a. Edición. Cárdenas Edit. Buenos Aires. 1974 - P. 667.
- (2) Cfr. Rafael de Pina. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas. México 1952. P. 137.
- (3) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1965. P. 134.
- (4) Cfr. Manuel Rivera Silva. El Procedimiento Penal. Editorial Porrúa, 1972. P. 189.
- (5) Cfr. Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa. México 1972.
- (6) Cfr. Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. México 1972, P. 649.
- (7) Cfr. Rafael de Pina. Curso de Derecho Procesal del Trabajo Ediciones Botas. México 1952.
- (8) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de -- Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1965. P. 142.
- (9) Cfr. Gian Antonio Michelli. La Carga de la Prueba. Editorial Ejea. Buenos Aires. 1961. P. 59.
- (10) Cfr. Davis Echandia Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Cárdenas Edit. Buenos Aires. 1974. P. 421.
- (11) Cfr. Gian Antonio Michelli. La Carga de la Prueba. Edit. - Ejea. Buenos Aires. 1961. P. 28.
- (12) Cfr. Davis Echandia Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Cárdenas Editor. Buenos Aires. 1974. P. 171.
- (13) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de De_urecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1965. P. 304.
- (14) Cfr. Rocha Alvira. De la Prueba en el Derecho, Tomo I. P. 71.

- (15) Cfr. Gian Antonio Michelli. La Carga de la Prueba, Editorial Ejea. Buenos Aires. 1961, P. 73.
- (16) Cfr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1978. P. 377.
- (17) Cfr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal 1980. Edit. Porrúa
- (18) Cfr. Ricci. Tratado de las Pruebas. Vol. I. P 87.
- (19) Cfr. Carnelutti. Sistema de Derecho procesal Civil. Vol. I. P. 423 y sges.
- (20) Cfr. Davis Echandia Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Cárdenas Editor. Buenos Aires. 1974. P. 490
- (21) Cfr. Demolobe. Tomo XXIX, núm. 188; Laurent, Tomo XIX, -- núm. 91; Marcade, Tomo V. ref. 1318; Auri y Rau, Tomo VII P. 155.
- (22) Cfr. Mateos Alarcón Manuel. Pruebas en Materia Civil, -- Mercantil y Federal. Cárdenas Editor. México 1971, pags. 2, 3, 4, 5, 33, 337 y 338.
- (23) Cfr. Touller, Tomo IV, números 17 y 18; Auri y Rau, Tomo VIII, P. 326, notas 16 y 18; Colme de Santerret, Tomo V, núm. 267, bis. VII.

LA APRECIACION DE LAS PRUEBAS EN CONCIENCIA,

1.- Los sistemas de valorización de las pruebas, 2.- La libre valorización de las pruebas en materia laboral. 3.- Análisis de la aplicación del sistema de la libre valorización de las pruebas, por parte de las Autoridades del Trabajo y consecuencias del mismo. 4.- Soluciones que se proponen como resultado del análisis al sistema de valorización de las pruebas en materia laboral.

1.- LOS SISTEMAS DE VALORIZACION DE LAS PRUEBAS.

Este tema de valorización de las pruebas es de capital importancia, pues resulta ser el momento procesal decisivo en el proceso. Por ello, con toda razón señala Gouture que: "Ya no se trata de saber qué es en sí misma la prueba, ni sobre qué debe recaer, ni por quién o cómo debe ser producida. Se trata de señalar, con la mayor exactitud posible, cómo gravitan y qué influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que el magistrado debe expedir." (1).

Así pues, nuestro empeño en este capítulo será transmitir al lector nuestro reflexionar acerca de la importancia que tiene una sólida estructura en materia de prueba, dentro del proceso laboral; en otras palabras, señalar que el valor probatorio que se pueda conceder a una prueba, depende tanto de la naturaleza de ésta como de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada.

Por valorización o apreciación de las pruebas, se entiende: "la operación mental que tiene por fin; conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido." (2)

Se trata de una actividad procesal exclusiva del juzgador, es el momento culminante y decisivo de

la actividad probatoria; define si el esfuerzo, el trabajo, el dinero y el tiempo invertidos en investigar, asegurar, solicitar, presentar, admitir, ordenar y practicar las pruebas que se reunieron en el proceso, han sido o no provechosos o perdidos e inútiles; si esa prueba cumple o no el fin procesal a que estaba destinada, esto es, llevarle la convicción al juez. Implica a un mismo tiempo una revisión de las desiciones adoptadas por el juez en las fases anteriores, es decir, negarle valor a un medio admitido y practicado. Cada medio de prueba es susceptible de valoración individual, y en ocasiones basta uno para lograr convicción en el juzgador, pero lo más común es que se requiera de varios para llegar a la certeza de los hechos discutidos; es por ello que cuando se habla de apreciación o valorización de las pruebas se comprenda su estudio crítico de conjunto, tanto de los diversos medios aportados por una parte para tratar de demostrar sus alegaciones de hechos, como de los que la otra adujo para desvirtuarlas u oponer otros hechos y los que el juez decretó oficiosamente.

La actividad valorativa adquiere tal trascendencia porque puede ser que la vida, la libertad, el honor y la dignidad, el patrimonio, el estado civil, la familia, el hogar y el sustento diario de las personas dependen del buen éxito o fracaso de las pruebas, a su vez, principalmente de la apreciación correcta o incorrecta que el juzgador haga de las pruebas aportadas por las partes en el proceso. Con todo lo anteriormente expresado, resulta fácil comprender la importancia y la función propia de ésta fase de la actividad probatoria de todo proceso.

Dentro de los estudios jurídicos, son ya clásicos tres sistemas operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en el proceso; siendo estos: El de la prueba legal o tasada, el de la prueba libre y el que consideran los tratadistas como sistema mixto. Sistemas que analizaremos a continuación.

A) Sistema de la prueba legal o tasada.- Los sistemas probatorios bárbaros daban por demostrada la verdad según el

resultado de experimentos de fuerza, habilidad o suerte, como las pruebas del fuego y el agua hirviente, los duelos judiciales; es decir en un momento dado sujetaban la labor del juzgador a reglas abstractas preestablecidas que forzosamente debía aceptar, o por el contrario, le otorgaban facultades para que hiciera una valoración personal y concreta del material probatorio. Por ésta razón es lógico presumir que el sistema de tarifa legal corresponde a civilizaciones organizadas jurídicamente, porque implica una regulación normativa más o menos municiosa, que no se concibe en sociedades primitivas.

La prueba legal o tasada, pertenece al sistema más antiguo y al cual se apegaba el antiguo sistema jurídico español, desde el fuero viejo de Castilla, pasando por el fuero real, hasta el ordenamiento de Alcalá, mismo sistema que adoptó el romano canónico, que tanto florecimiento tuvo en Europa en su época.

Por sistema de la prueba legal, o como le denominan otros autores "prueba formal" o "reglamentación formal de las pruebas" para referirse al sistema de regulación normativa de su apreciación, debe entenderse el conjunto de pruebas legales, que de acuerdo con la Ley son admisibles en todo proceso de cualquier naturaleza, es decir, existe el sistema de la prueba legal siempre que la ley señale los medios probatorios admisibles, bien sea en una forma taxativa o permitiendo al juzgador la inclusión de otros medios. En este sistema, la valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la Ley y el juzgador ha de aplicarla rigurosamente, sea cual fuere su criterio personal, ya que el legislador le da reglas fijas con carácter general y según ellas tiene que resolver sobre la fuerza probatoria de cada prueba que le sea aportada en el proceso.

Salta a la vista que este sistema constriñe el papel que debe desempeñar el juzgador. ya que lo convierte en un acomodador de las pruebas rendidas con el valor

prefijado por la ley; a la vez que se deduce que el sistema de la prueba legal no sólo se asienta sobre la desconfianza en relación con el valor moral del juzgador, sino en la de su incapacidad técnica y en su falta de interés por la función que le está encomendada, por ello lo convierte en un autómatas que tendrá a su cargo aplicar la ley al caso concreto que se le plantea.

El sistema de la prueba tasada en aquellos pueblos de bajo nivel cultural y moral de los juzgadores, ha convertido la función jurisdiccional en una actividad peligrosísima, tanto para los intereses de los litigantes como para el decoro de la justicia.

Veamos ahora las ventajas o beneficios permanentes que diversos autores, entre ellos Chiovenda, Bentham, Couture, suelen asignarle a este sistema:

a).- Suple la ignorancia o falta de experiencia de los jueces, con reglas adoptadas como resultado de enseñanzas de personas doctas en la materia. Esta ventaja tuvo vigencia hasta el siglo pasado por la escasez de profesionales del derecho, por el poco desarrollo de las enseñanzas universitarias, de la doctrina y de la misma jurisprudencia y por la carencia de medios de divulgación escrita de éstas.

b).- Facilita una mayor confianza en la justicia, al darle al pueblo el convencimiento de que las sentencias se sometan a la ley. Respecto a éste punto, nos unimos a la opinión del maestro Davis Echandia quien señala: "La confianza del pueblo en las sentencias de los jueces, lo mismo que en su imparcialidad y rectitud, depende más de la calidad humana de estos funcionarios que de la bondad del sistema legal que aplican, porque la arbitrariedad de los jueces no se impide con una regulación legal de la prueba, sino con una sólida formación moral en ellos mismos." (3)

c).- Permite que las sentencias sean uniformes en cuanto a la apreciación de las pruebas aportadas al proceso.

d).- Otra ventaja que le atribuyen es la de incitar a las partes a proveerse, en los límites de lo posible, de pruebas eficaces preestablecidas y así facilitar el desenvolvimiento del proceso. Esto es, tratando de dar a las partes la seguridad de que al aportar las pruebas al proceso, de antemano - sabrán el valor que a las mismas se les darán.

No puede negarse que el sistema de la tarifa legal trajo éstas ventajas, no sólo en el momento de su implantación, sino durante mucho tiempo; pero actualmente estas ventajas son aparentes, ya que sus inconvenientes o desventajas resultan cada vez mayor, porque a medida que transcurre - el tiempo los estudios jurídicos en las universidades, la doctrina de autores, la jurisprudencia de los tribunales y las necesidades de la vida diaria crecen y se perfeccionan, por lo -- que se hace necesario otorgarle al juez libertad de apreciación del elemento probatorio.

Pueden resumirse en tres los inconvenientes de éste sistema de tarifa legal o tasada:

a).- Mecaniza o automatiza la función del juez en tan importante aspecto del proceso, quitándole personalidad, impidiéndole formarse un criterio personal y obligándolo a aceptar soluciones en contra de su convencimiento lógico razonado.

b).- Conduce con frecuencia a la declaración como verdad de una simple apariencia formal, con lo cuál se dice que el sistema de la tarifa legal busca la verdad formal y no - la real.

c).- Convierte al proceso en una justa aleato---ria, propicia a sorpresas y habilidades reñidas con la ética; - se sacrifican los fines naturales de la institución por respeto a fórmulas abstractas y se olvida que el derecho tiene como función primordial realizar la armonía social, para lo cual es indispensable que la aplicación de aquél a los casos concretos, - mediante el proceso, responda a la realidad y se haga con justicia. Por lo que no hay duda de que con éste sistema es más difícil obtener esa finalidad.

B) Sistema de la Prueba Libre,- En oposición al sistema de la tarifa legal o prueba tasada, existe el de la libre apreciación del juez; éste sistema de la apreciación libre ha logrado captar simpatías de la talla de Kisch, Goldschmidt, y Carnelutti entre otros. Este sistema se caracteriza porque en él se permite al juzgador apreciar las pruebas sin traba legal, de manera que pueda formarse su convicción libremente haciendo la valorización de acuerdo con su sentir personal, racional o en conciencia, sin impedimentos de ninguna especie y menos de orden jurídico.

Carnelutti reconoce que la libre apreciación de la prueba es, sin duda, al menos cuando lo haga un buen juez, el medio mejor para alcanzar la verdad; pero agrega que, no obstante, tiene sus inconvenientes. El inconveniente principal en opinión de Carnelutti consiste en que ésta libertad es un grave obstáculo para preveer el resultado del proceso; si esta libertad, dice, se limita o su suprime, conociendo por la eficacia legal de la prueba el resultado probable del proceso, surge una condición favorable a la composición de la litis. Esta es, añade, la razón lógica de las limitaciones al principio de la prueba libre.

Es cierto que el manejo de tal sistema probatorio requiere de un juez de más amplios conocimientos; pero a la vez otorga mayor flexibilidad que hace operante el que se puedan probar los más variados hechos, productos de la diversificación de actividades características de la época contemporánea.

Por su parte Kisch afirma que: "La variedad enorme de la vida humana sólo puede responder cumplidamente al sistema de libertad, ya que pone al juez en condiciones de considerar cada circunstancia en sus relaciones con el tiempo, las personas, los lugares, etc., y, consecuentemente, de apreciar su significación en el caso concreto, con una amplitud tal que permite confiar en la exactitud rigurosa del juicio."(4)

La libre apreciación no es la libertad para la arbitrariedad, ni para tener en cuenta conocimientos personales que no se deduzcan del material probatorio aportado al proceso, ni para eximirse de motivar las decisiones y someterlas a la revisión de jueces superiores. Bien entendida, la libre apreciación no presenta peligros ni inconvenientes que la tarifa legal no conlleve, y en cambio sí ofrece reales y valiosísimas ventajas.

Aunque es evidente que en los modernos sistemas aplicables en el derecho adoptan este sistema de la libre valoración de la prueba por considerarla más idónea a las finalidades del juicio, no dejan de existir los vehementes defensores del sistema clásico, ya que como afirma Bianchi, existe duda de una aseveración definitiva sobre qué sistema sea más operante, ya que según él, este sistema moderno de persuasión racional expone al peligro dependiendo de la variedad de carácter, de las impresiones y del criterio del juzgador, pero permite por otra parte, adaptar el resultado del proceso inductivo a las particularidades y mínimas circunstancias del caso.

Pero la doctrina moderna sostiene con Chiovenda y Liebman, en el estudio resumen de las actividades del Congreso celebrado en la Haya en 1937, que "El derecho moderno se ha dirigido, en general, al principio de la libre apreciación del juez sobre las pruebas, por lo tanto, ya no son más las reglas formales del derecho Medioeval, sino la consideración de los hechos y la libre apreciación del juez, las que deben dirigir la investigación de la verdad en todos los casos concretos sometidos a su fallo, y agregan, la opinión universal considera que ése es el método mejor para provocar el conocimiento de la verdad, y que, el espíritu moderno no puede tolerar el formalismo de los siglos pasados. Todo el movimiento de más de un siglo para acá, se halla dominado por esta concepción, que ha conquistado, paso a paso, a todos los países del mundo civilizado."

En nuestro concepto, es con el sistema de la apreciación libre de las pruebas, aunado a la facultad inquisitiva del juzgador para practicar las que, conforme a su leal saber y entender, considere convenientes al esclarecimiento de los hechos que las partes afirman, como puede triunfar la verdad y se obtenga el fin de interés del proceso y no sea éste una aventura incierta cuyo resultado dependa de la habilidad de los litigantes; sólo así se obtendrá la igualdad de las partes en el proceso y la verdadera democracia en la justicia.

Sin estas dos facultades, la justicia depende de los errores o de las habilidades de los abogados expertos en materia de pruebas, y no del juez, ya que la función de estos se limitaría a reconocer al vencedor, más fuerte y más capaz.

C) Sistema Mixto.- Sólo nos resta hablar del tercer sistema sobre la valoración de las pruebas y éste es una conjunción de principios de los dos anteriores sistemas, de allí que se le conozca con la denominación de mixto. Es decir, el sistema mixto es aquel que trata de combinar la apreciación libre y la legal de las pruebas, con el objeto de resolver el contraste tradicional entre la necesidad de justicia y de la certeza. Los legisladores que lo han adoptado, pretenden con ello eludir los inconvenientes que se han atribuido a la aplicación rigurosa de cualquiera de los dos sistemas anteriormente mencionados. El sistema mixto de valoración de la prueba, surgió como una reacción contra el de la prueba tasada, contrario a la investigación de la verdad real, tanto como a la dignidad profesional de los jueces.

Es de vital trascendencia este sistema, en virtud de que en la actualidad son aplicantes de este sistema la gran mayoría de las codificaciones, pero a pesar de los argumentos de positividad que acerca de él se formulen, la realidad es bien distinta, ya que si en verdad existe conjunción de los principios rectores del sistema de la prueba tasada

con los sistemas de la libre apreciación de la prueba, en la --- práctica ha permitido que exista una confusión que trae como -- consecuencia, una máxima limitación a su aplicación que la que podría tener un sistema estricto de la prueba tasada.

Muchas veces el juzgador no localiza la liberalidad que el sistema mixto pretende otorgarle, pues en el cuerpo de los mismos artículos se le condiciona dicha liberalidad a la observancia de ciertos principios que, en vez de darle flexibilidad, anquilosan y dificultan su aplicación. Por la serie de inconvenientes del sistema mixto, el maestro Rafael de Pina hace la afirmación de que tal método en vez de resolver los inconvenientes del sistema de la prueba libre y de la prueba legal, lo que sucede es que lleva al proceso inconvenientes de uno y de otro.

Aún más, existen tratadistas, como el maestro Davis Echandia, que señalan la inexistencia de un -- sistema mixto, argumentando que no existe libertad a medias: o el juez tiene libertad de apreciación o no la tiene. Agregando que cuando la ley impone reglas de valoración para ciertas -- pruebas y deja al juez el determinar la fuerza de convicción de otras y le permite calificar su contenido para rechazarlas a pesar de que formalmente reúnan los requisitos para su obligariedad, se está en presencia de un sistema de tarifa legal atenuada y que la libertad de apreciación puede existir o no, por lo que en su opinión no puede existir un sistema mixto de apreciación de las pruebas. (5)

Sin embargo, como ya lo dijimos, es a este sistema al que se han incorporado, en su articulado, las codificaciones modernas. Pudiendo afirmar que el sistema jurídico mexicano adopta este sistema mixto tal y como se consagra en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que lo señala en el Título Séptimo, bajo el rubro de "El valor de las Pruebas" de donde, analizando las disposiciones -- contenidas en éste título podemos concluir, que existen cierta-

mente una liberalidad para la apreciación que va a hacer el juzgador, liberalidad que se condiciona sin embargo a interpretar tales principios con cierto carácter restrictivo, como lo ha hecho la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Los diferentes sistemas probatorios están ligados a los distintos criterios que, através de la historia, se han manifestado respecto a la naturaleza y funciones del proceso, así como a la posición de la Magistratura dentro del Estado.

Para finalizar con éste punto de los sistemas de valoración de las pruebas, podemos establecer de manera general las siguientes consideraciones.

Las reglas de apreciación de las pruebas son de variada naturaleza, y su aplicación concreta varía según las características del hecho investigado, de los medios de prueba utilizados y del sistema de valoración aplicado en el proceso.

Por regla general, la actividad valorativa corresponde exclusivamente al juzgador, en el momento procesal en que debe adoptarse alguna desición sobre los hechos de la causa o de ciertos problemas incidentales.

Asímismo, podemos afirmar que el fin de la valoración de las pruebas, es precisar el mérito que ellas pueden tener para formar el convencimiento del juez o establecer su valor de convicción. Es por ello que gracias a la valoración podrá conocer el juez si en ese proceso, las pruebas han cumplido con su objeto de llevarle convicción y demostrar los hechos alegados por las partes, o bien através de la actividad valorativa (sea legal, libre o mixta) que él realice, pueda saber si el resultado cumple o no con el objeto de la prueba. Pero sea cual fuere el resultado, la actividad valorativa habrá cumplido con su cometido.

2.- LA LIBRE VALORACION DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

El Derecho Procesal Laboral es concordante con el sistema de la prueba libre, pues las Juntas deben formar su convicción libremente acerca de la verdad de los hechos por el resultado de las pruebas, es decir, empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento que tengan de la vida social y política. Esto es, apreciación libre pero en conciencia, para hacer efectiva la teoría tutelar y reivindicatoria de los trabajadores que proclamen el artículo 123 de nuestra Constitución Política. Puede decirse que la concepción de la facultad de apreciar la prueba libremente, supone que el legislador ha depositado una confianza sin límites en los jueces, partiendo del supuesto de su rectitud y de su adecuada preparación.

En el caso específico que nos ocupa, respecto de la apreciación de las pruebas en materia laboral está sujeta a normas excepcionales si se comparan con los sistemas anteriormente mencionados. Es el Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, el que regula ésta situación y dicho precepto reza:

"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."

El precepto legal anteriormente transcrito, contiene el precepto de derecho que al respecto observa la legislación del trabajo, pero es evidente que debemos escudriñar con todo detenimiento éste artículo, aclarando conceptos, ya que de él obtendremos interesantes conclusiones. En primer lugar diremos que la "verdad sabida" es la verdad hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica buscada con el sistema de valoración de pruebas de tipo legal.

Analizaremos el término "en conciencia" para delimitar su contenido con precisión, porque es cierto que todo mundo sabe que en materia laboral las pruebas se aprueban en conciencia, pero no todos pueden precisar tan trascendente fallo.

El término no es nuevo, como pudieran pensar algunos, ya que fue incorporado a la terminología jurídica desde la Asamblea Constituyente de Francia en que se utilizó como una reacción tendiente a restarle validéz al sistema operante de pruebas legales, con ello se buscaba imponer sistemas más liberales en la apreciación judicial; apareciendo por primera vez éste término en el texto del artículo 342 del Código de Instrucción Criminal al decir que deberfá existir "Sinceridad de Conciencia para el Juzgador", abriéndose así una etapa pródiga para el mundo jurídico. Es justo aclarar que el término "en conciencia" se aplicó y desarrolló en las legislaciones penales únicamente, y como ejemplificación tenemos a la legislación procesal española (Ley de Enjuiciamiento Penal) que en el año de 1872 sustituye el término "Reglas de Criterio Racional" por el comentado término "Según su conciencia"; al incluirse éste término en la legislación española, trasciende a la mayoría de legislaciones hispanoamericanas.

Toca el turno de indagar el origen de la inclusión del término "en conciencia" dentro de la legislación laboral, en donde encontramos que es precisamente nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, la que introduce por primera vez la expresión "en conciencia" através de su artículo 550, y su interpretación ha desatado las más encontradas discusiones, que incluso nuestro más alto tribunal ha sustentado las más divergentes tesis al respecto. El término fué originado también en otra disposición mexicana contenida en el Reglamento de Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje para pasar de ahí al artículo 550.

Estamos en la posibilidad de inferir que la legislación laboral mexicana se reserva cierta responsabilidad en el ámbito del derecho comparado, ya que si fueron nuestras leyes las que incluyeron tal término y otras legislaciones se inspiraron en ellas, resulta lógico que se deba delinear a la perfección el contenido del mismo.

Otras legislaciones laborales han complicado un poco más el problema, ya que no han logrado una definición adecuada de esa liberalidad de apreciación, porque se transcribieron términos parecidos que trataban de decir lo mismo, o sea que el juzgador gozaba de cierta liberalidad en la apreciación de las pruebas que se sometieran a su conocimiento, y esta variación en la terminología usadas con la misma finalidad, evidentemente desembocan en el problema planteado. Así por ejemplo, en la Legislación del Trabajo de la República de Chile se expresa: que los Tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda. En la República de Costa Rica la Legislación Laboral establece: en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia mientras que en la Legislación del Trabajo de la República de Panamá se dice: con entera libertad y en conciencia. Aparece en la Legislación del Trabajo de Guatemala: se apreciará la prueba en conciencia, pero el juez está obligado a expresar los principios de equidad en que funde su criterio.

De lo anterior se desprende que muy a pesar de la corriente característica del derecho del trabajo hacia su internacionalización, al menos en este concepto han surgido divergencias en cuanto a su contenido, pues tal vez la expresión o la exposición gramatical del principio varía de una legislación a otra.

Esta confusión terminológica, debe ser objeto de comentario y estudio, a fin de poder delimitar lo que debe entenderse realmente por apreciar las pruebas en conciencia: por ejemplo, pensemos que la labor o proceso de decisión a que tienen que enfrentarse los miembros del Tribunal en

la etapa final del juicio, es decir, cuando ha llegado el momento de la elaboración del laudo; deben de tener presente, y sobre todo, diferenciados perfectamente, los cuatro momentos que integran lo que podríamos llamar el proceso cognositivo y que son: el de información, el de investigación, el de interpretación y el de valoración. (6)

El primer momento comprende una actitud receptiva por parte del Tribunal, es decir, la recepción de los elementos de juicio aportados por las partes .

El segundo momento o de investigación, se puede describir como la actividad inquisitiva del tribunal, a fin de indagar por medio de las pruebas ofrecidas, algunos puntos de profundización con el propósito de encontrar la verdad.

El tercero es de interpretación, y en éste, el tribunal debe de buscar el significado exacto de cada elemento probatorio.

El cuarto momento y tal vez el culminante de los mencionados, es el de valoración para descubrir lo que se va a entender, sino lo que se debe entender por él . Para reforzar lo anteriormente dicho, transcribiremos la expresión de Heberto Amilcar, ilustre Magistrado del Fuero Laboral de Argentina, que al respecto dice: "la valoración es la operación intelectual cumplida por el juzgador y destinada a extraer de aquélla un juicio concreto y acertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se convierten en la litis".

Pues bien, en éste último momento, encontramos que existe comunión de ideas en los legisladores de esos países al establecer como sistema valorativo de las pruebas en los procesos laborales, a los métodos de "libre valoración"; pero en lo que no existe uniformidad es en la expresión gramatical de esa liberalidad y es así como en la actualidad se puede hablar de una "sana crítica". Este término de "sana crítica", tan

usando el las legislaciones sudamericanas, se puede definir como una función de entendimiento que analiza y sintetiza los hechos sometidos al juicio del juzgador, conforme a las reglas inflexibles de la lógica.

Otra denominación tan usual para designar el sistema de la libre valoración, es el de "libres convicciones." Por "libres convicciones", Goldschmidt, en su libro de Derecho Procesal Civil, explica, que no debe entenderse como una libertad ilimitada, sino por el contrario, como una actuación del juez ajustada a sus deberes profesionales; lo que consideramos una apreciación justa pero complementada por las ideas del jurista alemán Kisch, quien agrega que tal actuación debe auxiliarse con las reglas de la lógica y la experiencia.

El término "en conciencia", creemos pertinente localizar su significado en nuestra Legislación mexicana, por haber sido precisamente ella la que instituyó en el medio jurídico laboral tal expresión, y nada mejor que buscarlo en la exposición de motivos de la propia Ley, donde su transcribe: "Que la apreciación de la prueba en conciencia, significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu, una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio."

Para entender cabalmente el sistema que se aplica para la valoración de las pruebas en materia laboral, es necesario precisar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; para lo cual nos vamos a permitir hacer una breve reseña histórica sobre el particular.

En el periodo comprendido de 1917 a 1924, La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran autoridades adminis

trativas, por carecer de imperio (ius imperii) para hacer cumplir sus determinaciones. A tal conclusión llegó la Corte através del argumento simplista de que si tanto los trabajadores como los patrones tenían la facultad de no someterse al arbitraje o no acatar el laudo pronunciado por la Junta, de acuerdo con la fracción XXI del artículo 123 (esta fracción fué reformada después), tales autoridades no gozaban de las características de un órgano jurisdiccional. (Semanao Judicial de la Federación, Tomos II, pp.772 y 807; III, pp. 552 y 634; IV, pp. 279, 412 y 413; VIII, p. 1015 y XII, p. 286).

El 1º de febrero de 1924, cambiando de rumbo la Corte, estableció el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sí son auténticos órganos jurisdiccionales -- (Semanao Judicial de la Federación, tomo XIV, p. 492). con lo cual se cierra una época en la historia de nuestros Tribunales, ya que siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una ley, tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos que se dicten, pues de otro modo, sólo vendrían a ser cuerpos consultivos cuyas funciones serían estériles y no llenarían su objetivo tutelar y reivindicar los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, es con la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, como el criterio de Suprema Corte toma un giro importantísimo, ya que al tomar de la misma exposición el principio de la "apreciación de las pruebas en conciencia", principio aplicable tanto al proceso laboral individual como al colectivo, jurídico o económico, reconoce através de diversas tesis jurisprudenciales, esa facultad soberana de apreciación de pruebas por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Así, nuestro tribunal supremo se ha encargado, poco a poco, de ir precisando el alcance de tan importante cuestión, como lo demuestra la siguiente tesis jurisprudencial que transcribiremos íntegramente por considerarla de trascendental importancia:

"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE,
APRECIACION DE LAS PRUEBAS, POR LAS.

La apreciación de las pruebas hecha por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una facultad soberana y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede suplir su propio criterio al de las Juntas cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tiene facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por alguna de las partes, como si no existieran en el expediente, ocupándose sólo por las presentadas por la contraria, ya que ésta tesis sería opuesta a la razón y a la justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la Junta aprecia las pruebas, sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola las garantías del artículo 14 Constitucional."

Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, México 1955, tesis 602, p. 1979.

La anterior jurisprudencia es firme y reiterada, definitiva en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje gozan de absoluta soberanía para apreciar las pruebas en conciencia, así como los hechos, pero con la obligación de analizar todos y cada uno de los elementos probatorios aportados en los procesos, expresando las razones por las cuales les concedan o nieguen valor, así como que ninguna autoridad, ni siquiera la Suprema Corte, pueden substituir su criterio al de las Juntas.

Asimismo el criterio sustentado por la Corte en el sentido de que es facultad de las Juntas apreciar las pruebas en conciencia, lo podemos ver plasmado en la siguiente tesis:

"PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Si bien al artículo 775 (hoy, 841) de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en --

conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar pormenorizadamente, las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones."

Tesis de jurisprudencia, S.J.F., Séptima Epoca -- Vol. 60, Quinta Parte, P. 49.

Amparo directo 355/71 Antonio Domínguez M. 5 votos, Séptima Epoca, Vol, 36, Quinta Parte, p. 17

Amparo directo 843/73 Alberto Monclova Bustillos 5 votos. Séptima Epoca, Vol. 54, Quinta Parte, P. 81.

Amparo Directo 390/73. Compañía Constructora Industrial S. A. Unanimidad de 4 votos.. Séptima Epoca, Vol. 55, Quinta Parte., p .39.

Amparo directo 4210/72 Manuel Montes Díaz y Coags. Unanimidad de 4 votos . Séptima Epoca, Vol . 55 --- Quinta Parte, p .39. (Cuarta Sala).

Los anteriores criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia, através de diversas tesis jurisprudenciales, nos llevan a comprender y a concluir cuál es la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, visto desde tres puntos de vista, de acuerdo con la denominación con que se le conozca .

Se dice que son Tribunales Sociales, por cuanto que el proceso del trabajo es de carácter social y su destino es tutelador y reivindicatorio de los trabajadores, ya que son el instrumento de lucha de los obreros, en razón de su clase, para la tutela y veivindicación de sus derechos por la vía pacífica.

Son tribunales de conciencia, en --

virtud de haber tomado de la exposición de motivos de la Ley de 1931, el principio de apreciar las pruebas en conciencia, esto es, que no se haga con un criterio estricto y legal, sino como lo haría el común de los hombres, según su espíritu de convicción, sobre los hechos planteados.

Son considerados también como tribunales de equidad, utilizando la equidad como factor de interpretación, ya que como lo señala el artículo 18 de nuestra Ley Federal del Trabajo "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°, concluyendo, que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador", por su parte los artículos 2° y 3°, en su parte esencial, preceptúan: "conseguir la justicia social dentro de un marco de equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, considerando que el trabajo no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

3.- ANALISIS DE LA APLICACION DEL SISTEMA DE LA LIBRE VALORIZACION DE LAS PRUEBAS, POR PARTE DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y CONSECUENCIAS DEL MISMO.

Es verdad que el Derecho del Trabajo nació como respuesta a la explotación de una clase, en una época en la que el afán de acumular riquezas dentro de un marco filosófico enteramente individualista, que propiciaba inhumanas condiciones de trabajo, sobre todo para aquellos cuyo único patrimonio resultaba ser su diaria energía de trabajo; ante estas situaciones se generan las llamadas legislaciones sociales que, como un remedio a los anteriores excesos, vinieron a evolucionar el mundo jurídico, en el que con el propósito de tutelar los derechos del débil, el estado dicta normas proteccionistas, convirtiéndose así el Derecho del Trabajo en un Derecho Social Tutelar.

Pero también es cierto que, por medio de maquinaciones litigiosas, los derechos sociales y tutelares -- contenidos en el Derecho Laboral, de esta manera adjetivados, se pierden en la nada. En efecto, es precisamente en el mandamiento legal, el de apreciar las pruebas en conciencia, en el que el -- trabajador se encuentra en medio de un mar de presiones e intereses, expuestos a que se desvirtúen sus máximas conquistas sociales en virtud de la simple "Apreciación en Conciencia" de las -- probanzas en un juicio laboral. Mi deseo es pensar que el legislador laborista plasmó este principio para la interpretación y -- apreciación probatoria, como una protección para los intereses de la clase obrera; pero no es, sino a contrario sensu que, precisamente al dejar abierto todo un horizonte de especulaciones lo que permite la presión de intereses de una clase poderosa y dominante.

Este fenómeno, conjuntamente con lo tratado en los Capítulos anteriores, llevan a la mente del autor de esta obra a plantearse dos inquietudes: en primer lugar, saber si la libre apreciación de las pruebas o valorización en conciencia distorciona los principios tutelares y reivindicatorios del derecho laboral; la segunda es tratar de encontrar el criterio que al respecto sustentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como los Tribunales Colegiados de la materia, hasta -- llegar al criterio rector de la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Así pues, estamos en la posibilidad de analizar el sistema de valoración de cada uno de los medios -- de prueba en particular, que han sustentado las Juntas de Conciliación y Arbitraje; análisis en el cual encontramos criterios -- homogéneos con los principios que han quedado establecidos en -- páginas anteriores, así como la discrepancia entre estos criterios en opinión de éste autor, con los derechos consagrados a la clase trabajadora através de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

Según lo dijimos en su oportunidad, no existe un orden jerárquico, propiamente dicho, para la valoración de las pruebas en materia laboral; el valor que se le da a cada una dependerá de las circunstancias que concurran en cada caso, y así lo ha reafirmado la Suprema Corte al ocuparse -- del tema, através de la siguiente Ejecutoria:

PRUEBAS, VALORACION DE LAS.- En materia de la estimación de pruebas no existe un orden jerárquico en cuanto a ello, por lo que no es correcta la afirmación de que la prueba testimonial es la última de todas, o bien, que hay pruebas de mayor jerarquía que ella, sino que cumpliéndose los requisitos que fija la legislación adjetiva, para que una determinada probanza merezca fe, así debe aceptarse por la Junta, sin que haya lugar a hacer discriminación alguna con base en su supuesto orden jerárquico que no encuentra apoyo en la -- Ley.

Amparo directo 7764/62 Francisco Arroyo Alba 29, - de noviembre de 1963. Unanimidad de 4 votos. Ministro Ponente: Agapito Pozo.

Tomando como base el anterior criterio, haremos referencia al valor que le da a las pruebas en -- particular la Junta, sin ajustarnos a un orden determinado, pero tratando de seguir un orden de ideas adecuado a la forma en que fueron tratados cada uno de los medios de prueba en su momento.

a) Prueba Confesional.- Antes de entrar en materia debemos recordar que la confesión puede ser expresa o ficta; en tales condiciones nos referimos a ambas. Respecto a la confesión expresa, en primer término tenemos que para que haga prueba es necesario que se relacione con los hechos ejecutados o al menos conocidos por el absolvente, además de que debe ser valorizada en su conjunto y no en forma parcial o desarticulada, como los establecen las siguientes tesis:

PRUEBA CONFESIONAL, APRECIACION DE LA.- La prueba confesional sólo es efectiva y demostrativa de -- certeza, cuando se contrae a hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, pero no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiere a los - hechos o consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos .

Amparo Directo 5883/55 Minera de Santa María de - la Paz y Anexas, S. A. 12 de junio de 1956. Unani-
midad de 4 votos. Ponente: Ministro Díaz Infan-
te.

PRUEBA CONFESIONAL, APRECIACION DE LA.- La prueba confesional debe apreciarse en su totalidad y, -- por tanto, no es lícito tomar en cuenta una posi-
ción aislada desligándola de las demás respuestas
Amparo directo 7534/65 Roberto Oviedo Rodríguez.
22 de agosto de 1966. 5 votos. Ponente: Angel Cár-
bajal.

Ahora bien, de la lectura de los -- artículos 786, 787 y 788 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que para el desahogo de la prueba confesional, se debe - citar a las partes para que concurran ante la Junta a absolver posiciones, ya sea en forma personal, a través de representante legal o por medio de personas que ejerzan funciones de direc--
ción o administración. En nuestro concepto, tal preceptuación -
adolesce de una visión clara y real de lo que acontece en la ---
práctica diaria, en donde en muchas de las veces sucede que en un conflicto laboral es el representante legal de la empresa, - que por lo general es una persona entendida en la materia del -
derecho, quien concurre ante las Juntas para absolver las posi-
ciones que se le articularán.

Ante este hecho se presentan diver-
sas situaciones desfavorables al trabajador, que incluso pueden
afectar el resultado de la contienda, toda vez que en un momen-

to determinado del proceso nos encontramos ante una desigualdad procesal tan abismal, como lo es el que litigue el obrero, débil económicamente y muchas veces con deficiente preparación académica, frente al representante legal de la empresa, que si bien no es experta por lo menos es entendida del derecho y que además cuenta con el apoyo económico de su representado. Es en el momento del desahogo de ésta prueba en donde se manifiesta de manera clara la desigualdad de que hemos hablado, porque al serle articuladas las posiciones al obrero, sin la presencia de asesor o de persona alguna como establece la Ley, éste desconoce los tecnicismos o palabras utilizadas en el derecho y ante las posiciones, muchas veces incidiosas o tendientes a ofuscarlo que realiza el representante legal y que de acuerdo a la Ley deben ser calificadas por la Junta, calificación que por lo general realiza el personal mecanográfico de la Junta, que no son personas que conozcan el derecho obrero en su verdadera esencia, el obrero se encuentra en momento de confusión y dice las respuestas de una manera que él considera que le favorece y así se hace constar en el acta de audiencia; cuando la realidad es que las Juntas han sostenido el criterio, al valorar esta prueba, de que la confesión sólo prueba en lo que perjudica a quien la hace, más no en lo que lo favorece, como lo vemos en la siguiente tesis:

CONFESION.- La circunstancia alegada por unos trabajadores de que al confesar que abandonaron su trabajo, agregaron que fueron coaccionados para ello, por lo que la responsabilidad debió haber analizado la confesión en éste aspecto, carece de eficacia, porque la confesión sólo prueba en lo que perjudica a quien lo hace, más no en lo que le favorece.

Amparo directo 7534/65 Roberto Oviedo Rodríguez.
22 de agosto de 1966. 5 votos. Ponente: Angel Carvajal Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Volumen CX Quinta Parte, agosto 1966, p. - 30, Cuarta Sala.

Situación ésta que no se presenta-- cuando es el representante legal de la empresa el que responde a las posiciones que se le articulan, puesto que siendo entendi do en la materia, y sabedor del criterio de la Junta, responde de tal manera que sus contestaciones no le perjudican y en un momento dado desvirtúa la esencia y finalidad conque fué ofreci da ésta prueba por el obrero.

Es por ello que consideramos que al valorar la Junta de ésta manera la prueba confesional, no se -- cumple con el principio de tutelar y reivindicar los derechos - de los trabajadores. Para corroborar lo anteriormente señalado, vamos a observar la siguiente tesis:

CONFESION.- La confesional expresa del demandado tiene más valor probatorio que la testimonial que haya ofrecido, ya que se refiere a hechos propios que contradicen la declaración de los testigos

Amparo directo 3223/66 Francisco Hernández S. --
20 de enero de 1967. Unanimidad de 4 votos. ---
Ponente: Manuel Yañez Ruiz. Quinta Epoca del Sema
nario Judicial de la Federación, Volúmen CXV, ene
ro de 1967, p. 11 Cuarta Sala.

La anterior tesis nos lleva a con-- firmar lo que habíamos señalado, puesto que si el obrero se ve perjudicado con sus declaraciones en el desahogo de la confesio nal, con el anterior criterio sustentado por la Cuarta Sala, -- disminuyen sus posibilidades de obtener un resultado favorable a sus pretensiones al señalar que tiene mayor valor probatorio la confesión del demandado (que como lo hemos dicho la hace -- comúnmente el representante legal de la empresa) que la testi monial que ofrezca la parte actora, situación que es resultado de la falta de visión del legislador al permitir que la proban za la pueda desahogar el representante legal alterando el -- principio de que la confesión debe versar sobre hechos propios,

porque si bien en muchas ocasiones al absolver posiciones no le son hechos propios, al menos lo hace en base a su habilidad y conocimientos, apoyado en disposiciones legales establecidas erroneamente por el legislador laboral. Alterándose así el contenido y esencia de lo que debe ser la prueba confesional, considerada como la reina de las pruebas.

En cuanto a la confesión ficta, ésta tiene características muy especiales. Partiendo de la base -- de que la confesión ficta presupone el silencio del absolvente, es criterio para las Juntas, el que para que haga prueba debe -- no estar en contradicción con alguna otra prueba fehaciente, --- asimismo, en presencia de dos confesiones fictas, la Junta debe dar valor a la primera en tiempo, ya que así lo ha establecido - la Cuarta Sala de la Suprema Corte através de la siguiente tesis:

CONFESION FICTA.- La confesión ficta del trabajador, actor en un juicio laboral, en el sentido de que abandonó el trabajo voluntariamente, es ineficaz como prueba de ese hecho, cuando a su vez, ya el patrón había sido declarado fictamente confeso de haberlo despedido, pues el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las preguntas formuladas por una parte a la otra se tendrán por contestadas en sentido afirmativo, cuando la segunda no concurra a la audiencia respectiva, pero siempre que no esté en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos, y contra la confesión ficta del trabajador de haber abandonado, existía ya la del patrón de haber despedido.

Amparo directo 2977/951 Martha Díaz. 20 de febrero de 1952. Por unanimidad de 5 votos.
Informe 1952. Cuarta Sala; p.11.

b) Prueba Documental.- En el caso de la prueba documental es preciso hacer una agrupación lógica. Por consiguiente, nos ocuparemos primero de la documental pública, para después referirnos a la documental privada; y respecto de ésta última tendremos presentes los documentos provenientes de las partes y de terceros.

El artículo 795 de nuestra Ley Federal del Trabajo reputa como documentos públicos aquéllos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Ante tal precepto legal, las Juntas han sustentado el criterio, al valorar ésta prueba, de que los documentos públicos forman convicción respecto de los actos contenidos en ellos. Sin embargo, para que la documental se repunte como pública y, por tanto haga prueba plena, se requiere que sea expandida por funcionario público precisamente en ejercicio de sus funciones.

Observemos la siguiente contradicción entre la redacción de la Ley y el criterio que acertadamente ha sustentado la Suprema Corte por conducto de la Cuarta Sala, en relación al valor de la prueba documental formulada ante un funcionario en ejercicio de sus funciones o investido de fé pública.

No obstante lo establecido por la Ley reglamentaria de la materia. "Las diligencias llevadas a cabo por una autoridad distinta a la del trabajo, bien sean del orden civil o del orden penal, no son decisivas en el juicio laboral, que tiene un procedimiento autónomo y que se desenvuelve bajo sus propios principios técnicos y jurídicos, que difieren por la naturaleza de la materia, de los procesos civiles o penales, así que tales diligencias pueden constituir una prueba circunstancial pero no definitiva para el exámen de una cuestión

laboral dentro del conjunto de pruebas que sean ofrecidas por -- las partes para ilustrar el criterio en la Junta de Conciliación y Arbitraje que son soberanas, como lo expresa la Ley, en la -- apreciación de los hechos que se les exponen y en el examen de -- las pruebas que se les presentan, con las limitaciones únicas que la jurisprudencia de esta H. Suprema Corte de Justicia de la Nación les ha impuesto."

Amparo directo 5388/65 Pablo Rivera. 2 de octubre de 1967. Vol. CXXXIV, p. 11, Sexta Epoca, Cuarta Sala.

Es así que no todo documento público formulado por un funcionario aún en ejercicio de sus funciones, como pretende establecerse en el artículo 795 de la Ley, ha ce prueba plena en un juicio laboral.

Veamos otra contradicción de la Ley con la jurisprudencia, al establecer la primera, que son documentos públicos los encomendados a una persona investida de fe pública como lo es, por ejemplo, un notario. Respecto a las actas notariales, documentos a los que generalmente se les da el carácter de públicos atendiendo a la fe de que están investidos los notarios, nosotros pensamos que en estricto rigor jurídico sólo tienen la naturaleza que se les ha querido atribuir cuando lo -- que se consigna en dichos documentos está dentro de la órbita de atribuciones de los notarios de acuerdo con la Ley que rige sus funciones; no tendrán esa naturaleza cuando invadan terrenos reservados a un órgano jurisdiccional, como puede ser la recepción de declaraciones, ya que ésta debe hacerse por la Junta con cita ción de la contraria, para que ésta se halle en condiciones de -- repreguntar o tachar a los testigos y hacer las observaciones -- que se estimen oportunas.

Nuestra posición la vemos confirmada por la jurisprudencia dictada por la Cuarta Sala cuando dice que:

PRUEBA DOCUMENTAL,- Las declaraciones de personas hechas ante notario y que aparezcan en documentos expedidos por estos; carecen de eficacia plena, pues la fé pública que tienen los notarios no puede llegar al grado de invadir la esfera de atribuciones reservadas a la autoridad laboral, como evidentemente lo es la recepción de cualquier declaración, ya que, legalmente, las pruebas deben recibirse por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas puedan formular las objeciones que estimen oportunas, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se cumpla con las reglas de procedimiento aplicables.

Amparo directo 5648/73 Pablo Lemble Sal Sotto. 4 de abril de 1974. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. S.J.F. Séptima Epoca, Vol. 64, Quinta Parte, p.13 Cuarta Sala.

Es de advertir el acierto de la Corte, pues admitir lo contrario pondría en estado de indefensión a la contraparte del oferente de la prueba.

Viniendo ahora a los documentos privados, tenemos varios aspectos que es muy importante dilucidar, es decir, que para que un documento privado sea apto para producir convicción, es necesario que concurren determinados requisitos. Desde luego, y hasta por economía procesal, hacen prueba los documentos privados que la contraparte no objeta, ya sea que provengan de la contraparte o de terceros; es más, las copias simples, como documentos privados, también tienen pleno valor probatorio si no son objetadas en cuanto a su autenticidad, pues la falta de objeción presupone la aceptación de que las copias coinciden con su original.

Ahora bien, si el documento privado

se objeta por quien lo firmó, de todas maneras debe concedérsele valor probatorio salvo que pruebe la objeción quien la hace, es decir, que si quien objeta un documento no acredita la causa que invoque como fundamento de su objeción, dichos documentos merecen credibilidad plena. Lo propio sucede en el caso de un documento privado cuya firma haya sido reconocida; hace prueba porque al reconocerse la firma se está reconociendo implícitamente el contenido del documento; sin embargo si se objeta en cuanto a la autenticidad del contenido por alteraciones al mismo y se prueba la objeción, el documento no tiene ningún valor probatorio, como puede ser el ejemplo de un trabajador que reconoce como suya la firma estampada en una carta de renuncia, pero que manifiesta que no se enteró del contenido del documento que firmó.

Ya dijimos que el documento privado que no es objetado, prueba en favor de quien la ofrece; sin embargo, si el documento que provenga de terceros es objetado, para que tenga eficacia probatoria es necesaria la ratificación de quien o quienes hayan suscrito el documento, ya que de no hacerse, se equipararía a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, por lo que carece de valor probatorio.

c) Prueba Testimonial.- Esta prueba, tal vez la más socorrida, para alcanzar su finalidad de formar plena convicción en el juzgador debe reunir ciertos requisitos, para que, según las Juntas, tengan pleno valor probatorio, a saber: que tenga la naturaleza de una testimonial; que se rinda ante un órgano jurisdiccional; que sea plural, aunque ya se ha establecido que un sólo testigo puede formar convicción si concurren circunstancias que sean garantía de veracidad; que haya idoneidad; que exista uniformidad, y que se manifieste la razón por la que se conocen los hechos sobre los que declara.

Respecto a lo primero, o sea que tenga la naturaleza de una prueba testimonial, queremos decir que lo dicho por los testigos debe ser una escueta narración de los hechos, sin que se ponga en juego ningún conocimiento técnico de los testigos, ni que los mismos pretendan obtener conclu-

siones de su narración, ya que de lo contrario ésta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada, es decir, corresponde a los testigos la narración de los hechos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de su percepción.

Acerca del segundo requisito; esto es, que la prueba testimonial se rinda ante la Junta del conocimiento, podemos afirmar que éste es un requisito sine qua non. En efecto, no es posible pensar que una declaración de testigo se pueda efectuar ante una autoridad distinta de la Junta que tenga conocimiento de la contienda, porque lógicamente carecería de valor probatorio. Sin embargo existe una excepción plenamente consagrada en la Ley, consistente en que cuando el testigo radica fuera de la residencia de la Junta del conocimiento, se gira exhorto acompañado del interrogatorio previamente calificado, así como de las repreguntas a la Junta exhortada, que será la del lugar donde resida el testigo, para que proceda a su desahogo.

Desde nuestro punto de vista, el anterior concepto consagrado en los artículos 813 fracción III y 817 de nuestra Ley, en la práctica se traduce a una serie de maquinaciones por parte de litigantes y autoridades deshonestas, porque al ofrecerse la prueba se tiene que acompañar el interrogatorio al tenor del cual deberá ser examinado el testigo, así como de copias del mismo para las demás partes; por lo que al llegar el interrogatorio ante la Junta exhortada, muchas de las veces el testigo ya conoce su contenido y aconsejado por abogados deshonestos, también tiene preparadas las respuestas que pueden falsear o alterar los hechos de acuerdo con las instrucciones recibidas. Tal situación, aunada al principio de que sólo se pueden hacer preguntas que tengan relación directa con el asunto de que se trata, hacen que se desvirtúe el fin del proceso laboral que es encontrar la verdad real de la cuestión y no una verdad meramente formal. Lo conveniente sería que se admitieran todas las preguntas que las partes formuláran a los testigos, y que, en el caso de que se tuvieran que girar exhortos a una Jun-

ta diferente a la del conocimiento, se le facultara para que ella misma calificara el interrogatorio, con lo que se evitaría que el testigo conociera de antemano las preguntas y que los litigantes - deshonestos les proporcionáran las respuestas que consideráran favorables para su causa, cumpliéndose así con los fines del Derecho Laboral de proteger al trabajador en sus derechos, através de un saneamiento del proceso del trabajo.

Por lo que se refiere al tercer requisito, es decir, que la prueba sea plural, queremos dar a entender que deben ser varios los testigos que declaren para acreditar un sólo hecho. Dicha pluralidad tiene un límite, ya que no se pueden presentar más de tres testigos por cada hechos que se pretenda -- probar (frac. I del art. 813 de la Ley). Sin embargo, al anterior precepto se presenta una importante excepción contemplada por el -- art. 820 de la propia Ley, consistente en que un sólo testigo podrá formar convicción si en el mismo concurren circunstancias que sean garantías de veracidad que lo haga insospechable de falsear los -- hechos sobre los que declara, lo que haría de su testimonio prueba plena.

Observemos através de ls siguiente -- jurisprudencia que la anterior excepción no encuentra eco ni en el criterio de las Juntas al valorar este testimonio, ni en el que -- sustenta la Suprema Corte através de su Sala Cuarta, con lo que se rompe una vez más la función tutelar y reivindicadora de las Jun-- tas para con los derechos de los obreros; y lo que es aún más lamentable, ni la Suprema Corte puede hacer algo para remediar esta violación constante a los derechos de los trabajadores. La jurisi-- prudencia en cuestión es la siguiente y que transcribiremos sin ma-- yor comentario:

TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA DE TRABAJO, APRECIA-- CION DEL VALOR PROBATORIO DEL.- Si bien es cierto -- que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia estableció en la tesis de jurisprudencia número -- 185, que aparece publicada en la página 173, Quinta Paete, de la Compilación de 1965, que un sólo testi

go puede formar convicción en el tribunal si en el mismo concurren circunstancias que son garantía de veracidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que pueden reunirse en el testigo, y las cuales, siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan, no es menos cierto, sin embargo, que única y exclusivamente -- cuando las Juntas estiman, en conciencia, que el testimonio de una sola persona es suficiente para producirles la íntima convicción de que es cierto el hecho sobre el que depone, puede aceptarse que en materia laboral, por excepción, un testimonio aislado integra prueba plena; pero cuando las Juntas, haciendo uso de la facultad de apreciar en -- conciencia las pruebas, consideran que la declaración de un sólo testigo es insuficiente para integrar prueba plena, la Cuarta Sala no puede substituir su criterio al de las Juntas, por impedirlo -- el artículo 775 (hoy 841) de la Ley Federal del -- Trabajo.

Amparo directo 2768/72. Fructuoso Valera S. y Coags. 31 de enero de 1973, Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedente.

Séptima Epoca. Volúmen 38, Quinta Parte, p. 53. -- Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Vol. 49, Quinta Parte, p. 55 (Cuarta Sala).

Pasando al requisito de idoneidad, -- tenemos que ésta se manifiesta como el cúmulo de circunstancias -- que atañen al testigo, circunstancias que hacen suponer que su -- testimonio es imparcial y es veraz para que sea creíble sin reserva alguna. De acuerdo con lo expuesto sería lógico concluir que -- entre el testigo y el oferente de la prueba no debe haber nexos --

de amistad ni de dependencia. Ante esta posición es nuevamente - la Suprema Corte la que abre un horizonte amplio, propicio a las maquinaciones por parte de personas deshonestas, atenuando el rigor de este principio, puesto que según su criterio, no invalida la prueba el hecho de que haya amistad, no íntima, entre el testigo y el oferente.

Así, en este orden de ideas, al Alto Tribunal ha emitido la siguiente jurisprudencia que rompe con el anterior principio, porque si bien en un momento dado el testigo manifiesta que si existe amistad, aunque no declare que sea íntima, su testimonio se verá revestido de cierta parcialidad, aunque no manifiesta, pero suficiente para que se rompa con el principio de imparcialidad que rige en materia laboral para que un testigo pueda ser considerado como idóneo. La jurisprudencia es la siguiente:

TESTIGO, AMISTAD DEL, CON EL ÓFERENTE DE LA PRUEBA NO INVALIDA LA DECLARACION SI AQUELLA NO ES -- INTIMA.- Para que pueda invalidarse la declaración de un testigo, por tener amistad con la parte que lo presenta es necesario que tal amistad sea íntima, que haga dudar de su testimonio, pero no si solo se limita a contestar afirmativamente la pregunta que se le hace sobre si tiene amistad con el oferente de la prueba, porque como sea esa circunstancia no constituye un indicio de parcialidad, tampoco es motivo para que la Junta niegue crédito a su testimonio, máxime si el propio testigo manifiesta no tener interés en que la parte que lo presenta gane el pleito.

Amparo directo 1878/73 Banco Capitalizador de Veracruz, S.A. 5 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamyo.

Véase: Séptima Epoca, Vol. 18, Quinta Parte, p. 85 S.J.F., Séptima Epoca, Vol. 58, Quinta Parte, p. 55 Cuarta Sala.

Al lado de ésta circunstancia que no resta valor a la testimonial, encontramos otras que sí son de terminantes en el sentido indicado, pues hacen presumir la parcialidad del testigo, para que no pueda ser considerado como idóneo; dentro de este caso expondremos varios ejemplos: No es parcial un testigo cuando pueda obtener u obtenga alguna utilidad, provecho o ganancia en el juicio, porque es incuestionable que al manifestar su interés en que gane el pleito su oferente, lo pone en una situación de parcialidad; el testimonio de un jefe de personal, también, por razones obvias se debe considerar parcial, ya que por ser él el que promueve, nombra y despide personal, viene siendo un representante del patrón ante los trabajadores y es indudable que su dicho tiene que ser parcial en favor de su representada, por tanto, su testimonio es ineficaz para acreditar los hechos invocados por su oferente; asimismo, es imparcial el testimonio de un trabajador que tiene entablada una demanda en contra del mismo patrón de su oferente, por que es de esperarse que una persona que tiene entablada una demanda en contra del mismo patrón, tiene mala voluntad en contra de éste y por lo tanto no puede tener las condiciones de imparcialidad que exige la Ley.

Otro requisito que debe reunir la testimonial es el de uniformidad, es decir, que los testigos sean coincidentes entre sí en sus declaraciones, así como que cada uno de los testigos coincida en su dicho al contestar las preguntas y las repreguntas. Porque si los testigos declaran en relación a un mismo hecho, resulta obvio que sus declaraciones deben ser coincidentes para merecer crédito y de ésta coincidencia no puede demostrarse que necesariamente fueron previamente aleccionados. Ahora bien, la Junta ante testigos que se contradicen en su dicho, puede otorgar credibilidad ante uno de ellos, puesto que la valoración y aceptación de uno de ellos, necesariamente implica el rechazo del otro y otros sin que con ello violen los principios lógicos fundamentales, puesto que está haciendo uso de la facultad de apreciar libremente el contenido de dichos testimonios de acuerdo y como lo crea debido en conciencia.

El último requisito implica la necesidad de que el testigo manifieste la razón de su dicho, es decir, que exprese la razón o circunstancias que hicieron que percibiera lo que manifiesta a través de su testimonio. Vale la pena aclarar que tal manifestación de la razón de su dicho no debe ser sacramental, ya que al respecto ha manifestado el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito:

PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL; OMISION DE DAR LA RAZON DEL DICHO EN FORMA SACRAMENTAL.

La prueba testimonial consiste en la declaración que rinde una persona, que encontrándose presente al ocurrir un hechos lo oiga, lo vea o de cualquier modo directo tome conocimiento de su existencia por medio de los sentidos y que al deponer repita lo que pudo captar, proporcionando información respecto al hecho que presenció o escuchó, y dicha persona debe tener, además del conocimiento de los hechos controvertidos, determinadas condiciones personales, lo cual hará en su caso, que merezca fe respecto de lo que declara; por lo que es obvio que el testigo debe manifestar los motivos específicos por los cuales conoció los hechos materia de su deposición, o sea dar la razón de su dicho; pero ello no puede significar, en modo alguno, que necesariamente tenga que especificar sacramentalmente, al concluir su deposición, que da la razón de su dicho, ya que materia laboral ningún rigorismo formal debe limitar la apreciación que la Junta haga del material de prueba; y, por ende si en las repreguntas que se le formularon al testigo, explica los motivos o razones por las cuales tuvo conocimiento de los hechos, es patente que da la razón de su dicho.

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Amparo directo 38/74. Rafael Morales Mendoza. 10 de mayo de 1974. Ponente: Renato Sales Gasque.

De una manera general, estos son -- los requisitos que deben cumplirse para que la prueba testimonial tenga plena eficacia; sin embargo si la Junta considera que a ésta no puede atribuirle valor, en base a la facultad de apreciar la prueba en conciencia que le atribuye la Ley, debe señalar los motivos por los que no atribuye valor a la prueba.

d) Prueba Pericial.- Ya dijimos, al hablar de la naturaleza de esta prueba, que el órgano jurisdiccional debe imponer su arbitrio al estudiar los dictámenes de los peritos, -- pues de lo contrario quedaría en manos de éstos la administración de la justicia. A esta idea, la Suprema Corte de Justicia de la Nación le ha dado cuño de jurisprudencia:

PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para -- apreciar la prueba pericial que ante ellas se rindan sobre cuestiones técnicas, y, por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen convenientes, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

Quinta Epoca:

Tomo XLIII, p. 1119. R. 719/34. Arrendatario de la Cervecería de Chihuahua, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVI, p. 2317. A.D. 1339/38. Sánchez Juárez, Silvestre. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVI, p. 2092. A.D. 1392/38. Castilla Salas, Humberto. Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965 del Seminario de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, p.121.

Es decir, que si la controversia de

be decidirse precisamente mediante la prueba idónea, y ésta es la pericial, significa que la Junta requiere de los conocimientos -- que esos peritos van a prestarle para la resolución del conflicto a resolver; y que el perito tiene sólo el carácter de auxiliar de la Junta, y no el de juzgador de la controversia. La Junta al admitir el dictámen de alguno de los peritos que presenten las partes, deberá expresar los motivos que tiene para estimarlo fundado y no limitarse a transcribir los dictámenes elegidos. Lo dicho no releva a las Juntas de la obligación de hacer el estudio de todos los dictámenes periciales emitidos en el juicio.

Analizado desde otro punto de vista el valor de esta prueba, es conveniente decir que una documental ofrecidas y cuyo contenido requiere de conocimientos especiales -- sobre la materia que verse, se equipara a la pericial. La Suprema Corte ha sostenido este criterio, como lo demuestra la siguiente tesis:

PRUEBA DOCUMENTAL EQUIPARABLE A UNA PERICIAL.- Si el trabajador ofrece una prueba documental en la que obre el dictámen de un médico, quien, basándose en conocimientos propios de su especialidad, -- dictaminó que ese obrero presentaba determinadas -- lesiones que le ocasionan una incapacidad, misma -- que valúa en los términos de los dispuestos por la Ley Federal del Trabajo, y, además, esa probanza -- es ratificada durante la tramitación del juicio, -- en donde la contraparte del oferente tiene oportunidad de repreguntar al médico sobre lo asentado -- en su dictámen, tiene que convenirse que dicha documental se equipara a una prueba pericial.

Amparo directo. 4989/75 Instituto Mexicano del Seguro Social. 9 de febrero de 1976 Unanimidad de 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Secretaria Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.
Boletín S.J.F. número 26, p. 51 (Cuarta Sala)

Finalmente, y como lo expresamos en su oportunidad, carece de valor probatorio el dictámen pericial confeccionado fuera de juicio, ya que no se da la oportunidad de intervenir a la contraparte para formular preguntas al perito -- que lo rinda y se le quebrantaría su garantía de audiencia.

e) Prueba de Inspección.- Para que pueda atribuirse valor probatorio a la prueba que estudiamos, es preciso que se desahogue en la forma propuesta por el oferente. Es decir, si la inspección tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieren de conocimientos técnicos especiales, para valorar esta prueba, debe hacerse de acuerdo al resultado de la misma, en la que previamente el oferente señaló el -- objeto de la misma, el lugar donde debe practicarse, o bien, los objetos o documentos que deban ser examinados. Es evidente que -- si la prueba de inspección ofrecida, no precisa y detalla cuáles son los documentos, lugares, etc., relacionados con la litis, el desechamiento de la prueba que haga la Junta es correcta. Es importante señalar que si los objetos o documentos obran en poder de una de las partes, la Junta la apercibirá que en caso de no -- exhibirlos se tendran por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Esta medida pretende proteger al trabajador contra los abusos que se presentaban por parte del patrón en determinados casos en que era éste último el que conservaba los -- documentos que podían evidenciar una verdad real, importante para la causa del obrero, y que el patrón se abstenía totalmente -- de presentar ante la Junta.

f) Prueba Presuncional.- Por la propia naturaleza de la prueba que nos ocupa, es escasísimo el material que al res-- pecto nos proporcionan las autoridades del Trabajo. Las Juntas -- en sus laudos, a decir verdad, nunca aluden a ella, y mucho me-- nos la analizan. Tal vez sea, porque esta prueba es consecuencia de las demás y va implícito su estudio en el de las otras prue-- bas. Pensamos que lo correcto debería de ser que la Junta al emi-- tir su laudo hiciera mención de cómo traduce ésta valoración y -- en qué se motiva para ello.

g) Prueba Instrumental de Actuaciones.- En el caso de ésta prueba, aunque de reciente implantación dentro de la Ley Federal del trabajo, acontece lo mismo que con la presuncional. La no mención de la Junta al valorar las pruebas desahogadas no constituye un agravio para las partes, porque al estudiar las pruebas desahogadas, está ya estudiando la instrumental y la presuncional. El Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, se expresa de la siguiente manera:

PRUEBA DE ACTUACIONES.- Al no mencionar las pruebas instrumental de actuaciones y presuncional directamente la Junta en su laudo, no causa agravio porque, en cuanto a la instrumental de actuaciones está integrada por todos los elementos probatorios que constan en el juicio; por consiguiente, al hacerse el estudio de cada uno de ellos, implícitamente estudia las pruebas instrumentales aportadas al juicio laboral, por lo cuál la Junta no tiene porqué mencionar un estudio especial de esa prueba, ya que su estudio se efectúa a través del valor probatorio que le da a cada uno de los elementos de prueba, y el estudio de todos ellos -- constituye la prueba instrumental de actuaciones. En cuanto a la presuncional, que es el razonamiento lógico que hace la Junta al valorar las pruebas para dictar el laudo, también queda estudiada dentro del contenido general de éste, máxime si no se funda básicamente en presunciones, caso en el que sí tendría que haber hecho un estudio enlazado, lógico y dentro de la buena fe que priva en el procedimiento laboral, de las presunciones que la Junta hubiera tomado en consideración, a falta de elementos probatorios directos; pero si la Junta se apoya en pruebas directas para establecer los hechos que estima demostrados, no tiene necesidad de hacer una mención precisa de ningún enlace presuncional; por que en todo caso ese enlace

ya está implícito dentro del contenido del laudo.

Ejecutoria: Boletín NO. 18, junio de 1975, p. 117 Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Incidente de incumplimiento o desobediencia por repetición de acto reclamado. S/N Roberto González Guitar. - 17 de julio de 1975. Unanimidad.

Nuestro objetivo al analizar la valoración que realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje, respecto de cada medio de prueba en particular, así como el compilar y comentar diversas tesis jurisprudenciales, es el de evidenciar la contradicción de criterios existente entre la Suprema Corte de Justicia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la propia Ley Federal del Trabajo, en relación con el tan trascendental tema de la apreciación de las pruebas en conciencia que rige en materia laboral; principio éste que no únicamente sirve como punto fundamental de diferencia del proceso laboral con los demás sistemas procesales, sino que constituye la máxima garantía que otorga nuestra Carta Magna, por conducto de su artículo 123, para que por medio de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, en uso de la facultad que les confiere para aplicar el principio en cuestión y utilizado como arma de lucha, sean realmente reivindicados y tutelados los derechos de los trabajadores. Aunque como lo hemos visto en el transcurso de éste Capítulo, como no existe un concepto exacto de lo que debe entenderse por apreciar las pruebas en conciencia, en la práctica, constantemente se violan los derechos que están consagrados expresamente a proteger al trabajador, parte débil en toda contienda laboral; así como ha quedado evidenciado que no existe una uniformidad de criterios por parte de las Autoridades Laborales al valorar las pruebas en conciencia, dentro de un proceso laboral.

4.- SOLUCIONES QUE SE PROPONEN COMO RESULTADO DEL ANALISIS AL SISTEMA DE VALORACION DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

No podemos concluir el estudio que

comprende ésta obra, sin atrevernos a apuntar diversas soluciones al caso planteado de la discrepancia de criterios existente entre las Autoridades del Trabajo en relación con la apreciación de las pruebas en conciencia, así como a la constante violación por parte de las mismas autoridades a los derechos de los trabajadores.

Si he obtenido éxito o no respecto de las soluciones deducidas, me satisface al menos apuntar y señalar con toda energía que por medio de recursos procesales y falta de providad jurídica por parte de las Autoridades Laborales, se desvirtúan los derechos tutelados y reindicados de los trabajadores, consagrados en nuestra Carta Magna en su artículo 123.

Asimismo, me satisface pensar que quienes se avoquen a la lectura y estudio de los problemas que este trabajo plantea, estarán de acuerdo conmigo en que debemos buscar un ordenamiento jurídico que saque de su postración a las clases que caminan bajo una sombra de necesidad e injusticia, y cuyo único aliciente para seguir viviendo con dignidad y orgullo es su fuerza de trabajo cotidiano.

Bien es cierto que las normas jurídicas son una fuerza ética entregada por el pueblo a la conciencia de los hombres para la justicia en la vida social, así, la Ley Federal del Trabajo, en aplicación del artículo 123, concibe a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de conciencia, sociales o de equidad, porque así lo exige la naturaleza del derecho del trabajo. De ésta idea surgieron: La integración de las Juntas con representantes de las clases sociales; un procedimiento ajeno a los formulismos; la libertad de apreciación de las pruebas; el principio de que las normas de trabajo deben interpretarse en su finalidad, que es la justicia social; y la norma que previene que los laudos se dictarán a verdad sabida.

Es verdad que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están integradas de la manera que con anterioridad se ha descrito, es decir, por un representante del Capital, uno del Trabajo y otro más representando al Gobierno, así como --

por actuarios, secretarios, auxiliares, etc. Pero también es cierto que la actividad que realiza cotidianamente dichas juntas, no se ajusta a la naturaleza con que fueron creadas, porque como podemos constatar a continuación, se presentan situaciones que alteran dicha naturaleza.

Para constatar lo anteriormente aseverado, presentaremos unas realidades bien patentes y marcadas -- que acontecen dentro de un proceso laboral. Si bien es cierto que al proceso del trabajo lo rige el principio de inmediatez de las partes con los integrantes de la Junta para que de ésta manera estén los integrantes de la misma en una posición idónea para conocer la verdad real de la contienda y puedan resolver sobre la misma; lo cierto es que en la forma en que se celebran las Audiencias, las únicas personas del Tribunal que están presentes son -- las mecanógrafas que levantan el acta respectiva; siendo éstas -- personas las que, de manera paradójica, dirigen el desenvolvimiento del proceso en sus diversas etapas, ya que en la mayoría de -- las veces son éstas personas las que deciden sobre: el acreditamiento de la personalidad de los comparecientes, las que admiten las pruebas, las que realizan el desahogo de dichas pruebas, las que califican las preguntas y las repreguntas, las que admiten o rechazan incidentes que se les plantean, las que procuran un avenimiento entre las partes, etc., basándose para ello en lo que su saber les da a entender y en los conocimientos que de la ley tengan a través de la antigüedad que tengan en su puesto o a fuerza -- de oír los preceptos legales en forma repetitiva por medio de -- los litigantes, que comparecen ante ellas. Si bien ésta situación ya nos da a pensar que realmente no se cumple con la naturaleza -- con que fueron creadas las Juntas, la culminación de tal contienda a través del laudo que emite la Junta no nos deja lugar a dudas, puesto que es la Sección de Dictaminadores, que no son los -- auxiliares, formada con un personal que no guarda relación alguna con las partes en las diferentes etapas del proceso, la que a través de un manojo de hojas muertas elaboradas por las mecanógrafas debe emitir el laudo que ponga fin a la contienda que se les -- plantea. Cabe hacernos la siguiente pregunta: de ésta manera ¿CÓ-

mo podrán esos señores decir la impresión que produjeron sobre sus conciencias las declaraciones halladas en el contenido de -- las hojas que se les presentan?, con lo que lógicamente nos encontramos ante una violación de la formalidad esencial y central del proceso obrero que abre las puertas al juicio de amparó .

La solución que nos atrevemos a plantear al caso anteriormente expuesto, es la siguiente: Debe prepararse adecuadamente al personal que integra la Junta de Conciliación y Arbitraje, y aún a los representantes de los patrones, -- obreros y del gobierno, acerca de los fines que realmente persigue el derecho del trabajo, que es el de tutelar los derechos de los trabajadores y de redimírselos através del proceso del trabajo; dicha preparación debe hacerse antes de que pasen a ocupar sus puestos dentro del personal de las Juntas, para que de ésta manera al enfrentarse y resolver el caso concreto que se les plantea, estén en aptitud de decidir sin titubeos, sin dudas y, lo que es más importante, tomando una conciencia de la verdad que hallen en el proceso, toda vez que ya previamente conocieron la finalidad de su labor o misión como parte integrante dentro de las Juntas; consideramos también que, además de la preparación que se les proporcione, se deba elegir personal que éste en contacto directo con la materia del derecho obrero, esto es, que se exija como requisito para cualquier puesto que se ocupe, el que la persona sea Licenciado en Derecho, y en caso que no lo sea, demuestre que es apto para desarrollar ese puesto. Así mismo pensamos que la selección de personal debe ser de acuerdo al área o rama de la industria que le sea encomendada a la Junta para la cual laborará, ya que de ésta manera el personal de la Junta sabrá de manera cabal las situaciones que se le puedan presentar y su forma de resolverla. Pensamos también que si lo anterior no es suficiente para que las Juntas realicen su función de acuerdo a la naturaleza con que fueron creados, sea el obrero -- el que de manera permanente se convierta en vigilante y responsable del buen funcionamiento de las mismas, para lo cual, y para que esté en disposición de hacerlo, nuestra legislación debería ser sencilla, ya que independientemente de la capacidad de -- los profesionales del Derecho, sería de desearse que nuestra --

legislación laboral fuera fácilmente entendible, ya que por razones obvias, se acentúa la necesidad de un lenguaje y de una redacción que lo mismo permita tomar conciencia de la Ley, para hacer más accesible el conocimiento de la misma a todos los habitantes del país, sean cultos o ignorantes, sea el más erudito ejecutivo de la empresa, que el más modesto trabajador.

Es nuestra opinión también el que debe efectuarse una revisión de los procedimientos en materia laboral para simplificar sus trámites, y al mismo tiempo, garantizar debidamente los intereses de las partes; porque la verdad de las cosas es que el Derecho del Trabajo, y especialmente el procesal del trabajo, ha sido desfigurado en ocasiones por el legislador laborista con interpretaciones civilistas que no son válidas usar en el campo social del trabajo, ya que los tribunales del trabajo tienen el deber social de ayudar a la clase trabajadora, no sólo cuando se demanda es deficiente o defectuosa, sino de manera permanente, no como un formulismo legal, sino como, un alto deber jurisdiccional.

Adentrándonos en materia de pruebas dentro del proceso laboral, y específicamente en el desahogo de las mismas, encontramos que es aquí en donde se da lugar el mayor número de situaciones en que tiene que actuar el tribunal laboral, realizando día a día una función integradora del Derecho, ya que es en este momento en donde la liberalidad tan buscada por el legislador para el proceso laboral, deja muchos puntos sin reglamentar en comparación con la regulación que sobre las mismas pruebas existen en otras codificaciones; asimismo se presentan diversos conflictos, debido a la fluidéz y supresión de ciertas formalidades que trató de imprimir el legislador al proceso. Tratando de ser justos al valorar lo que en la práctica sucede, diremos que son más los problemas que se crean con una escasa redacción, que los logros en cuanto a fluidéz en el proceso. En efecto, al analizar la valoración que de cada medio de prueba en particular realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje, encontramos que no existe una reglametación adecuada de

los medios de prueba (no el señalamiento) o bien que esa reglamentación es precaria y alejada de la realidad, lo deseable sería que cada medio de prueba fuera interpretado en su finalidad o esencia fundamental, propia de la prueba que se trata; pero lo que realmente sucede es que la interpretación y valoración que se le da a la prueba, muchas veces se basa en un concepto civilista que la aleja de los fines del laboral, por lo que sería aconsejable que existiera un sistema de valoración en conciencia que estuviera perfectamente delimitado y claro en cuanto a esas apreciaciones, para lo cual debería empezarse por delimitar y aceptar -- uniformemente qué se debe entender por apreciar las pruebas en -- conciencia, para que de ésta manera se llegue a establecer ese -- sistema de valoración de las pruebas en conciencia, con conceptos propios, que no choquen con los principios generales establecidos en materia laboral y que deben regir al proceso en todas sus etapas; esto es, que se implante una valoración previa de cada medio de prueba en particular, no como en un proceso civilista que no muestra flexibilidad y que se aleja totalmente de la esencia -- del proceso obrero, sino que debe ser en base a la experiencia -- acumulada por las Autoridades del Trabajo a lo largo de más de medio siglo de actividades, ya que si en un principio no se contaba con antecedentes que sirvieran de base para crear un criterio rector en materia de pruebas, por ser el derecho procesal del trabajo de reciente creación, y la apreciación de las pruebas en conciencia una facultad soberana de las Juntas. Considero que está -- ahora en posibilidad el proceso obrero de establecer precedentes que sirvan de base a generaciones y situaciones que se puedan presentar en el futuro, en el tan trascendental tema de la apreciación de las pruebas en conciencia; porque de lo contrario, por todo lo expuesto anteriormente, se seguirán presentando casos y situaciones en que por no existir una valoración previa de las pruebas aportadas en el proceso y dejarla a la apreciación de la conciencia de distintas personas que integran las juntas, sin que -- exista un criterio rector, através de diferentes etapas históricas, sociales y económicas, se seguirán cometiendo violaciones en perjuicio de los económicamente débiles que son la parte obrera -- en cualquier contienda laboral. Para reafirmar lo anteriormente -- dicho, nos encontramos que si el trabajador no ve tutelados sus --

derechos através de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por no hacer ésta una apreciación justa en conciencia, puesto que no se establece cómo se debe realizar una verdadera apreciación en conciencia, ve naufragar sus ilusiones después de 4 ó 5 años de enconado litigio incluyendo el recurso extraordinario del Amparo, por que si no es através de las Juntas de Conciliación y Arbitraje difícilmente verá coronados por el éxito sus esfuerzos e intereses toda vez que ni aún la Suprema Corte puede substituir su criterio al de las Juntas.

Es por ello que afirmamos que -- con nuestra solución planteada no se desconocería la realidad de proteger y reivindicar en sus derechos al trabajador, pero quedarían sujetos los Tribunales al cumplimiento de una verdadera apreciación de las pruebas en conciencia.

Bordando aún más sobre el mismo punto de la necesidad de aceptar nuestra solución planteada, vemos que es frecuente que el presidente de la Junta, atribuyéndose facultades de que carece y en contradicción con los mandamientos de la Ley, considere a los presidentes de las Juntas Especiales como sus subordinados y pretenda imponerles su criterio para la tramitación y fallo de los negocios. Esta intervención además de que degrada a los presidentes de las Juntas Especiales, les hace perder su dignidad y corrompe la administración de la justicia, porque, ¿Quién garantiza que aquél que pretende imponer su criterio a jueces independientes, con violación de las normas legales, no obedece a intereses inconfesables o a recomendaciones u ordenes superiores? Por lo que se hace imprescindible un esfuerzo de comunicación que nos lleve a unificar criterios con respecto a la forma en que se debe apreciar las pruebas en conciencia por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que este principio es insustituible dentro del proceso de trabajo, aun que en determinados casos se proceda con deshonestidad.

Así pues, el tratamiento que se otorge al trabajo y el respeto que se tenga a su estatuto jurídico

co, son uno de los grandes temas de nuestro tiempo, de nuestro país y de la humanidad, porque como decía el ilustre maestro don Justo Sierra que:

"El pueblo de México tiene hambre y sed de justicia" y ¡Cuán --- cierto es!

Estoy definitivamente convencido de que el afán del autor ha quedado plasmado en cada una de las fases elaboradas, pero en virtud del contenido del mensaje que se trata de hacer llegar, vamos a elaborar las conclusiones siguientes, en las que se tratará de ubicar a la Teoría de la Prueba esta en el lugar que realmente le corresponde en el Derecho Nuevo, cambiante y evolutivo, en el que la institución de la apreciación de la prueba en conciencia, desempeña un papel realmente de importancia dentro del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(CUARTO CAPITULO)

- (1) Cfr. Couture, Eduardo J. Fundamentos de Derecho Proce
sal Civil. p. 268 y 269. Buenos Aires Edit. Ediar.
P. 85.
- (2) Cfr. Davis Echandia Hernando. Teoría General de la --
Prueba Judicial, 3a. Edición. Cárdenas Editor, Buenos
Aires. 1974 p. 287.
- (3) Cfr. Davis Echandia Hernando. Teoría General de la --
Prueba Judicial. 3a. Edición. Cárdenas Editor. Buenos
Aires 1974. p. 91.
- (4) Cfr. Kisch. Elementos Probatorios de Derecho Procesal
Civil, Madrid, Edit. Rev. de derecho privado, 1940 --
p. 202.
- (5) Cfr. Davis Echandia Hernando. Teoría General de la --
Prueba Judicial. 3a. Edición. Cárdenas Editor. Buenos
Aires 1974. p. 85.
- (6) Cfr. Bermúdez Cisneros Miguel. La Carga de la Prueba
en el Derecho del Trabajo. 2a. Edición. Cárdenas ---
Editor. México 1976. p. 101 y 192.

C O N C L U S I O N E S

I.- Tanto el Derecho del Trabajo como el Derecho Procesal del Trabajo emanan del Artículo 123 de nuestra Constitución Política, como un derecho tutelar, proteccionista y reivindicador de los derechos de los trabajadores.

II.- El fundamento legal de la creación y facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dirimir las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, lo encontramos en la fracción XX del Artículo 123 Constitucional.

III.- Tanto el Derecho del Trabajo como el Derecho Procesal del Trabajo pertenecen al Derecho Social.

IV.- El Derecho del Trabajo es un Derecho Social, no una garantía individual, es por ésta razón que el Constituyente de 1917 no lo ubicó en el Capítulo dedicado a las garantías individuales, sino que lo incorporó en el primer párrafo del Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

V.- El objetivo de las normas de trabajo es el de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, para asegurar al trabajador un nivel de vida decoroso para él y su familia.

VI.- El el Proceso Laboral se rompe con el principio teórico de la igualdad jurídica de las partes en el proceso, toda vez que las Autoridades del Trabajo tienen el imperativo de proteger al trabajador, para de alguna manera compensar la notoria desigualdad social y económica que tiene frente al patrón y así reivindicarlo en sus derechos consagrados en el Artículo 123 y en la Ley Federal del Trabajo.

VII.- En la relación jurídica tutelar, derivada del proceso laboral, el obrero tiene el privilegio de que en él pueden suplirse determinadas deficiencias técnicas que contengan su pretensión, -

por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que gocen de la tutela sustancial y procesal de la Ley del Trabajo.

VIII.- La prueba en todo proceso es el factor básico sobre el que gravita el proceso, ya que de ella depende el nacimiento, de desenvolvimiento y realización de su último fin.

IX.- Aunque parte de la Teoría General de la Prueba utilizada en el Derecho Civil, la prueba laboral tiene características pro-pias que la hacen diferente y apropiada para alcanzar los fines que persigue el Derecho Laboral.

X- Las pruebas en materia laboral, además de su sencillez y sentido social, no están sujetas a ninguna configuración técnica ni conformación ritualista para producir eficacia.

XI.- El objeto de las pruebas es el de lograr en el juzgador un grado de convencimiento acerca de los hechos controvertidos, es por ello que las partes deben demostrar la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales fundan sus acciones y excep-ciones.

XII.- Los medios de prueba que pueden ser aportados dentro del Proceso Laboral, se encuentran consiguandos en el Artículo 776 de la Ley Laboral, que en conjunto son una serie de disposiciones dirigidas a las partes, tendientes a que el juzgador llegue al conocimiento real de la litis planteada en el proceso.

XIII.- El valor probatorio que se pueda conceder a una prueba en materia laboral, depende tanto de la naturaleza de ésta, como de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada en el proceso.

XIV.- Nuestra Legislación Laboral adopta como sistema para la valorización de las pruebas el llamado "Libre" o de "Apreciación en Conciencia", sin sujeción a regla alguna, por lo que el jugador no sigue en modo alguno el mandato de la Ley respecto del al cance y valor de cada tipo de prueba.

XV.- La anterior afirmación encuentra su apoyo en el artículo -- 841 de la Ley Laboral que establece que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin sujeción a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales - en que se apoyen.

XVI.- La expresión "verdad sabida y buena fe guardada" corresponde a un tipo de juzgamiento en el que quienes deben de resolver deben estar más a su propia impresión de los hechos, que a una - valoración de cada uno de los medios de prueba que haya sido -- aportados por las partes al proceso.

XVII.- El imperativo de motivar y fundamentar legalmente las resoluciones que emita el juzgador, es con el fin de no se produzcan resoluciones arbitrarias y de que no se viole la garantía - individual consagrada en el artículo 14 Constitucional.

XVIII.- En virtud de la facultad que la Ley otorgue a las Autoridades del Trabajo de apreciar las pruebas en conciencia, ha dado como resultado que exista una gran diversidad de criterios res-- pecto de una misma situación, que en la realidad práctica se -- traduce en que a una misma prueba se le da diverso valor probatorio en una Junta y ese criterio cambia en otra.

XIX.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aportado tesis, que se transforman en criterios rectores para las Juntas - de Conciliación y Arbitraje, que aunado a los ya existentes dentro de las propias Juntas, aumente esa diversidad de criterio -- respecto de la valorización de los medios de prueba.

XX.- Las dos ideas vertidas anteriormente, llevan a concluir que los principios tutelares y reivindicatorios de los trabajadores consagrados en el Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo son cumplidos en su mayoría por parte de las -- Autoridades Laborales, aunque no en la totalidad con que sería - deseada.

XXI.- Entendiendo el derecho como un instrumento para alcanzar - la justicia en un ámbito de libertad y paz social, resulta necesario que se fomente el interés de los trabajadores de México para que conozcan los textos jurídicos que amparan sus derechos.

B I B L I O G R A F I A

BENTHAM JEREMIAS.- Tratado de las Pruebas Judiciales. - Editorial Ejea.- Buenos Aires.

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL.- La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo.- Cárdenas Editor.- México 1978.

CASTORENA J. JESUS.--Los Procesos del Derecho Obrero.- México s/f

CASTORENA J. JESUS.- Manual de Derecho Obrero.- México. s/f

CAVAZOS FLORES BALTAZAR.- El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica. México. 1972.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DAVIS ECHANDIA HERNANDO.- Teoría General de la Prueba Judicial.- 3a. Edición.- Cárdenas Editor.- Buenos Aires. 1974.

DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomos I y II Editorial Porrúa, S. A.- México 1964.

DE LA CUEVA MARIO.- El Nuevo Derecho del Trabajo.- ---- Editorial Porrúa S. A.- México 1977

DE PINA RAFAEL.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo Editorial Botas. México 1952.

EUQUERIO GUERRERO.- Manual del Derecho del Trabajo.- - 3a. Edición. Editorial Porrúa. México 1967.

LASTRA Y VILLAR ALFONSO.- Las Leyes del Trabajo interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México

MATEOS ALARCON MANUEL.- Estudio sobre las pruebas en materia civil, mercantil y federal.- Cárdenas Editor y distribuidor.- México, 1971.

PALLARES EDUARDO.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Editorial Porrúa, S. A. México 1970

PALLARES EDUARDO.- Jurisprudencia de la Suprema Corte en Materia Laboral.- Editorial Porrúa, S. A.- México - 1971.

DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL ESCRICHE.- Editorial Porrúa México 1956

TAPIA ARANDA ENRIQUE.- Derecho Procesal del Trabajo.- México 1973.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.- La Prueba en el Proceso Laboral.- Publicaciones Administrativas Contables.- s/f.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Diccionario de Derecho Obrero.- Editorial Botas.- México. 1957

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Evolución de la Huelga.- Editorial Botas.- México 1950

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa.- México 1970

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa.- México 1978

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Tratado Teórico Práctico de --
Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa.- Méxi-
co 1965

TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE.- Comenta-
rios a la Ley Federal del Trabajo.- Editorial Porrúa.-
México 1977

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

NESTOR DE BUEN LOZANO.- Reformas de Derecho Procesal --
del Trabajo.- Editorial Porrúa.- México 1980.