



263
278
**Universidad Nacional Autónoma
de México**

FACULTAD DE DERECHO

**LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO MEXICANO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

Ma. Eugenia Navarrete Rodríguez



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO MEXICANO

PROLOGO

CAPITULO I.- ANTECEDENTES Y TENDENCIAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- REFERENCIA DE LA LEY DE 1931	1
2.- PROCESO DE ELABORACION DE LA LEY DE 1970	8
3.- COMENTARIOS A LAS REFORMAS Y ADICIONES DE LA LEY DE 1980	14
4.- EXPOSICION DE MOTIVOS EN CUANTO AL CAPITULO DE PRUEBAS	28

CAPITULO II.- LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

1.- CONCEPTO DE PRUEBA	33
2.- CLASIFICACION Y MEDIOS DE PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL	37
a).- De la Confesional	40
b).- De la Documental	50
c).- De la Testimonial	52
d).- De la Pericial	57
e).- De la Inspección	61
f).- De la Presuncional	63
g).- De la Instrumental	66

CAPITULO III.- LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL DERECHO LABORAL

1.- ETIMOLOGIA Y CONCEPTO DE DOCUMENTO	70
2.- PRINCIPIOS QUE RIGEN A LOS DOCUMENTOS	73

3.- CLASIFICACION DE LOS DOCUMENTOS	77
a).- Públicos y Privados	77
b).- Auténticos y no auténticos	78
c).- Antografos y Heterógrafos	86
d).- Anónimos y Nominales	86
e).- Declarativos e Informativos	86
f).- Solemnes y Hetetográficos	87
g).- Originales y Copias	
4.- OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE LA DOCUMENTAL EN EL PROCESO LABORAL	88

CAPITULO IV.- OBJECIONES A LA PRUEBA DOCUMENTAL Y SUS MEDIOS DE PERFECCIONAMIENTO

1.- OBJECIONES A LOS DOCUMENTOS PUBLICOS, PRIVADOS Y PROVENIENTES DE TERCEROS	105
2.- MEDIOS DE PERFECCIONAMIENTO DE LOS DOCUMENTOS OBJETADOS	109
a).- Cotejo	109
b).- Compulsa	
c).- Ratificación de Contenido y Firma (pericial caligráfica y grafoscópica).	110
3.- DOCUMENTOS QUE EL PATRON ESTA OBLIGADO A CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO	114

CAPITULO V.- ALCANCE Y VALOR PROBATORIO DE LA DOCUMENTACION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- SISTEMA DE VALORACION DE LAS PRUEBAS EN GENERAL	119
---	-----

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

PROLOGO

Uno de los temas más importantes del Derecho Procesal del Trabajo es el referente a la prueba. El probar ha sido una de las actividades que más preocupa al legislador, doctrinarios y fundamentalmente a los sujetos de la relación laboral.

El presente trabajo tiene por tema la prueba documental, analizada a la luz de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, - 1970 y las reformas procesales de 1980. De suma importancia han sido estas reformas dentro de las cuales se incluye la reglamentación en forma sistemática de los medios probatorios.

En esta tesis establezco como por falta de una reglamentación, se tuvo que optar por la supletoriedad del Derecho Procesal Civil, hasta alcanzar con las reformas mencionadas, la deseada autonomía de la rama del Derecho Procesal del Trabajo.

Asimismo planteo las diferencias importantes de los Ordenamientos mencionados, su regulación actual, cargas, valoración, objetivos, -- innovaciones y propuestas que modestamente, considero servirán para mejorar nuestra Ley Laboral.

**CAPITULO I.- ANTECEDENTES Y TENDENCIAS DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

1.- REFERENCIA DE LA LEY DE 1931

Desde 1917 se habrían consagrado en México dentro del marco más importante de sus leyes, una serie de garantías para la clase trabajadora, que asegurara la dignidad humana de la misma, con señalamientos de derechos como la jornada máxima de trabajo, salarios mínimos, condiciones de trabajo para menores y mujeres, la garantía de indemnización y rehabilitación en casos de riesgos y enfermedades profesionales, descansos y otros grandes postulados que ya había exigido la conciencia universal, los que por primera vez en el mundo consagraron como postulados constitucionales, reconociéndose derechos como la huelga considerada como una arma de lucha, para que los trabajadores pudieran lograr paulatinamente mejoras en sus condiciones y para que también pudieran aprovecharse, en medida más justa, los beneficios del crecimiento económico que el país va logrando por la acción de sus gobiernos, el esfuerzo de las clases productivas y la consolidación de una economía cada vez más sólida.

En cumplimiento de los preceptos de nuestra Ley Suprema, primera en el mundo en considerar estos postulados como esencia y eje de la organización de la Nación como Estado de Derecho, fueron los Estados de la Fe-

deración Mexicana quienes por primera vez dictaron leyes de trabajo para regir en sus territorios que consagraron con mayor o menor alcance - el espíritu de las reglas constitucionales sobre trabajo, pero siempre respetando las directrices fundamentales del artículo 123 de la Carta Magna. Concretamente fué en el estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914 donde se expidió la primera Ley del Trabajo por el General Cándido Aguilar y no sólo en nuestro país, sino de nuestro Continente en la - - - - - cual se introdujeron grandes beneficios: "se crean las Juntas de Administración Civil, encargadas de oír las quejas de obreros y patrones y dirimir sus diferencias, pero no eran de naturaleza social" (1); el reconocimiento pleno de la libertad sindical y el derecho de huelga, el salario y en general todas las condiciones de trabajo.

La mayor conciencia alcanzada por la clase trabajadora, en su desenvolvimiento dentro de las organizaciones sindicales que les sirvieron de - cauce y aliento, obligó al Congreso de la Unión a absorber la facultad legislativa en materia de trabajo es así como el 3 de agosto de 1929, - el Lic. Portes Gil, en su carácter de Presidente Provisional de la República, convocó a los diputados miembros del Partido Nacional Revolucionario para que se reunieran en el Palacio Nacional a fin de discutir -- los aspectos constitucionales de jurisdicción de la Ley Federal del Trabajo, días después; luego de intensos debates, la Cámara de Diputados - aprobó las reformas a los artículos 73 y 123 constitucionales, mismas -

1.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Ley Federal del Trabajo.-1970.-Reforma Procesal de 1980.-Edit. Porrúa, S.A.-48a. Edic. México.

que el Senado votó favorablemente. Con lo anterior se asentaron las bases para que el Congreso de la Unión estuviera facultado para legislar en materia de trabajo en todo el país.

Previamente a la aparición de la primera Ley del Trabajo, la fuerza de la circunstancia y la complejidad de una economía que iba saliendo de sus moldes tradicionales para alcanzar estadios modernos, había producido la creación de tribunales de trabajo, sobre el diseño tripartita que marca el artículo 123 constitucional y así se crea en 1927 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer las cuestiones y conflictos entre obreros y patrones en esa materia y Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, para iguales propósitos en toda la gama de actividades que correspondían a la soberanía de las entidades federativas.

El Proyecto de la Ley del Trabajo, estaba en armonía con cuatro bases fundamentales del Programa Político de la Revolución: Establecer una situación de equilibrio entre los diversos factores de la producción --- crear un ambiente de confianza indispensable para la rehabilitación, -- económica del país y para el aumento de nuevas fuentes de trabajo; fomentar el desarrollo de la industria; por lo que respecta al trabajo, - continuar con la mayor amplitud posible el programa de administración.

Questión muy importante fué lo concerniente a la aspiración de los trabajadores a reservar para la mayoría el derecho exclusivo a la celebración del contrato colectivo. Al mismo tiempo se reafirmó el principio consagrado en la Constitución, en lo relativo a la libertad sindical.

Es así como a instancias del Presidente Pascual Ortíz Rubio que se revisó, amplió y mejoró el proyecto elaborado durante la administración del Lic. Portes Gil, atendiendo a las sugerencias que presentó la clase trabajadora.

Merecen destacarse algunos de los claros y precisos conceptos expresados en su comunicación del Presidente Ortíz Rubio dirigida el 12 de marzo de 1931 al Honorable Congreso de la Unión, enviándole la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo:

" El Proyecto de Ley Federal del Trabajo elaborado en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y aprobado por el suscrito- es decir el Presidente Ortíz Rubio- respeta todos y cada uno de los principios consignados en el artículo 123 de la Constitución Federal; legítima en el sentido de darles fuerza de ley, las conquistas obtenidas por los trabajadores en su luchas para alcanzar su mejoramiento, y permite con toda amplitud que sigan logrando en lo sucesivo nuevas ventajas que podrán quedar consignadas en los contratos de trabajo correspondientes, a los que no se establece limitación alguna." (2)

Y también afirmó; "La Comisión de estudio cuantos antecedentes tuvo a su alcance discutió ampliamente las opiniones de los elementos que habrán de ser afectados por la Ley; tomó en consideración las observaciones que le fueron hechas, así como las formuladas con motivo del proyecto de Código Federal del Trabajo que sometió a la consideración del H. Congreso de la Unión el C. Licenciado Emilio Portes Gil, en la época en que fungió como Presidente Provisional de la República; y tuvo en cuenta, de modo muy especial, las discusiones sostenidas y los trabajos desarrollados en la H. Cámara de Diputados durante el estudio de ese proyecto". (3)

Y por último expresó en esa comunicación; "finalmente, a mi juicio, el proyecto adjunto es el complemento indispensable del programa político que me he propuesto desarrollar durante mi gestión presidencial." (4)

Aquella primera Ley reguló y distribuyó magistralmente, en capítulos y artículos, todas las cuestiones de tipo laboral que ordenaba el artículo 123 constitucional, que así encontraron aplicación eficaz a la vida mexicana e incorporó los más avanzados criterios de la época, para analizar y resolver los conflictos que se presentaron respecto de todas las cuestiones surgidas en los conflictos producidos con motivo de las relaciones obrero-patronales configurando un proceso que se iniciaba con la presentación de la demanda y se ventilaba en audiencia sucesiva de conciliación, de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pro-

3.- OB CIT. Revista del Cincuentenario pág. 11

4.- IDEM.- pág. 10

curándose que el juicio fuera oral en lo posible, breve, con libre apreciación de pruebas, sin exigencias formalistas, culminando en un laudo - en el que destacará la buena fé. En esa Ley, tanto en su aspecto sustantivo como el procesal, se percibía el divorcio que venía ocurriendo entre la tradición civilista, tan arraigada en nuestra formación romántica, española y de las ideas del derecho napoleónico cristalizadas en su Código Civil y el empuje de un derecho de alcance social, de vasto ámbito -- profesional, revolucionario y creador de tipos nuevos de relaciones, de contratos representativos de intereses gremiales de tipo general, con -- apreciaciones propias sobre las concepciones de personas físicas o morales involucradas en conflictos laborales y hasta sobre vínculos familiares en función de beneficiarios de riesgos de trabajo indemnizables.

El ejercicio de éstos derechos debería realizarse en el contexto de una amplia acción sindicalista con respeto al derecho de asociación y el de huelga. Las autoridades del trabajo quedaron encargadas de salvaguardar el cumplimiento de los derechos laborales y en especial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, adquirieron carácter de tribunales de jurisdicción plena para los asuntos individuales y los colectivos de materia jurídica; todo ello bajo el imperio del principio constitucional de que la armonía de los factores de la producción se encuentra por convenio entre las partes.

Ya desde 1931 existía marcada tendencia para lograr que el arreglo de los conflictos se lograría preponderantemente por la conciliación de intereses, mediante convenios justos que merecieran la aprobación de los tribunales, ya que ayer como hoy, no pueden sancionarse transacciones que han evolucionado a un rango altamente satisfactorio producto de una mayor experiencia que obliga a los tribunales a tutelar derechos que deben ser considerados esenciales para el trabajador por representar su subsistencia.

En consecuencia dos fueron los antecedentes inmediatos de la Ley del Trabajo que promulga el Presidente Ortiz Rubio; "el primero de carácter social, que reside en los múltiples desajustes obrero-patronales que provocaba la inexistencia de disposiciones jurídicas claras y precisas en la materia; el segundo, de carácter político y que se refiere a las iniciativas previas para formular un proyecto de la Ley Federal, tomando como punto de partida la experiencia de algunos gobiernos estatales."

(5)

2.- PROCESO DE ELABORACION DE LA LEY DE 1970

La dinámica generada por la Ley del 31 propició un proceso continuó de reformas y adiciones para incorporarle el resultado del avance social. En un país como el nuestro, que se desenvuelve y crece a pasos agigantados, creando y adoptando tecnología, ayer casi increíble, se hizo necesaria en 1970 una revisión a fondo de nuestra Ley Laboral, para adecuarla a las necesidades de la época estableciendo criterios consagrados por la experiencia y la jurisprudencia de las Tribunales federales, fortaleciendo la posición del sector trabajo frente al fenómeno económico de una clase empresarial cada vez más fuerte.

Posteriormente a la Ley de 1931, se vió necesario que en el año de 1933 las Comisiones Especiales de Salarios Mínimos se vincularan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en 1934 se sujetaron las obligaciones educativas de los patrones a los dictados por la Secretaría de Educación Pública; en 1936 se precisa que el descanso semanal era con goce de sueldo íntegro, en ese mismo año se adiciona el 20 de noviembre como fecha de descanso obligatorio para honrar a la Revolución Mexicana y antes de terminar el período del Presidente Lázaro Cárdenas, en los últimos días de noviembre de 1940, se abolió la prohibición a los sindicatos de interve-

nir en asuntos políticos habilitándolos cabalmente para el ejercicio de su lucha social; en 1956 se aumentan considerablemente las vacaciones; - en 1959 se reconoce los derechos laborales de los trabajadores de las -- tripulaciones náuticas, las de 1962 que fué la consecuencia de las reformas del artículo 123 constitucional en la que se crea la Comisión de los Salarios Mínimos y en la que se regula la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y así hubieron una serie de reformas, que difícil sería tratar de señalar todas ya que no es el propósito fundamental de esta tesis, por lo que a mi juicio fueron las más sobresalientes. Ahora bien a continuación trataré en forma breve de describir la evolución o el proceso que llevó a los tratadistas para la formulación del anteproyecto de una nueva Ley. El Lic. Mario de la Cueva, nos señala: que en relación con esta nueva Ley, el Presidente López Mateos - designo una comisión en 1960, con el objeto de elaborar el anteproyecto en cita, sobre las reformas que deberían hacerle, vale aclarar que esta Comisión estaba formada por grandes tratadistas y conocedores en Derecho Laboral como fueron: el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, quien por ser funcionario de dicha dependencia estaba más que enterado de los problemas que se suscitaban en los Tribunales del Trabajo y de las posibles lagunas a la Ley, también estaba en esta comisión el propio Lic. Mario de la Cueva distinguido y gran tratadista del derecho del trabajo; los Presidentes de las Juntas de Conciliación -

y Arbitraje, tanto local como federal, quien por su experiencia diaria en los asuntos laborales daban un enfoque más práctico a las reformas. Después de varios días de investigación y estudio culminaron con el -- multicitado anteproyecto aprobándose por el poder revisor. Cinco años -- después el Lic. Díaz Ordaz nombra una segunda comisión integrada por -- los de la primera comisión, para que perfeccionaran el primer anteproyecto, concluyendo con el un año después. Una vez aprobado se envía -- una copia del mismo a los diversos sectores interesados para que formu -- laran sus opiniones al respecto y lo manifestaran en una Reunión que -- se llevó a cabo con los integrantes de las comisiones. Es así como los sectores nombran a sus comisiones, tanto el obrero como el patronal. -- Ahora bien la clase patronal hizo una serie de objeciones al citado -- proyecto, dando opiniones favorables y desfavorables, entre las que se encuentra un documento que presentan, en la que expresaban: "objetamos lo -- referente a la definición de la jornada de trabajo manifestando que no corresponde a la realidad; se opusieron a la prima de antigüedad un día domingo, al pago de salario doble adicional por el servicio extra -- ordinario que se presta en el día de descanso; al aguinaldo anual, en -- el problema de las habitaciones no debería reglamentarse la obligación constitucional no se debería proteger las invenciones de los trabajado -- res"

'En conclusión manifestaban que la proyectada reforma no debería hacerse a la parte sustantiva, sino única y exclusivamente a los aspectos -- procesales' (3)

Asimismo la Comisión del Sector obrero presenta también un documento que llevaba como título "Reformas y Adiciones al Ante-Proyecto de la Ley Federal del Trabajo" a diferencia del sector patronal en el se expresaba: "Que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero - que podía mejorarse" (4) y para ello propusieron como reformas entre --- otras: la federación de la justicia del trabajo, propuesta que se hace - realidad años más tarde, reducción de la jornada de trabajo, modificaciones en la contratación colectiva y libertad sindical.

Una vez que fueron hechas las observaciones por diversos sectores se remite la iniciativa a las Cámaras en donde nuevamente acudieron las partes interesadas a formular sus opiniones, es así que el sector patronal presentó un estudio que se dividía en tres partes: "aspectos no objetables, objetables y éstos a su vez se subdividían en: conflictos administrativos y económicos, y por último aspectos inaceptables." (5)

Estos se referían a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego (como lo califica el Lic. Mario de la Cueva) el concepto de empleado de confianza, el trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación entre --- otras.

Ahora bien, ya en las Cámaras, la de Diputados y Senadores, hubieron modificaciones a la iniciativa pero sin alterar el fondo del documento ori

4.- OB CIT. Mario de la Cueva.- Pág. 59

5.- IDEM.- Pág. 58

ginal, entre algunas de las modificaciones se encuentra la del relativo a la prima de antigüedad en donde se expresaba lo siguiente: "La prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley.- Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley". (6)

Con respecto a estas modificaciones hubo una serie de confusiones, ya que algunos especialistas trataban de interpretarlo a su manera y toda vez que la intención del legislador, era que los trabajadores que se separaran voluntariamente de su empleo se les pagaría su prima a partir del primero de mayo de 1970 y no de 1971 como lo habían interpretado algunos. Es por ello que el Lic. Nestor de Buen en su libro Derecho del Trabajo nos dice que fué descabellada la citada modificación a esa iniciativa.

Es así como se establecen criterios consagrados por la experiencia y jurisprudencia de los Tribunales Federales, fortaleciendo la posición del sector trabajo frente al fenómeno económico de una clase empresarial cada vez más fuerte. Y así se acentúan las medidas sobre el salario, vi---

vienda, previsión social, salud, educación y capacitación técnica y a -- las justas exigencias de la clase trabajadora, encuadra en fuertes organizaciones de resistencia, se les reconoce el importante papel que desempeñaron y se le proporcionan causas legales ampliándose las causas para ejecutar la huelga, para el logro de mayores prestaciones para exigir lo que razonablemente les corresponde como principal elemento generador de riqueza.

Por lo tanto, esa nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, vino a mejorar sin duda a la de 1931, casi en todos sus aspectos, pretendiendo así, justificar con todo su contenido, que la constante evolución social requiera también la evolución de las normas reguladoras, no sólo de tipo laboral, sino en general, de todo el derecho, para que la realidad que se -- pretende equilibrar con ello, tenga una base firme por encontrar identidad con los fines del derecho y de la sociedad de donde nace.

TEMA 3.- COMENTARIOS A LAS REFORMAS Y ADICIONES DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

A dos años de vigencia de la Ley de 1970 fué notorio que la nueva Ley no había reglamentado aún el derecho de los trabajadores a tener viviendas cómodas e higiénicas como expresaba el texto constitucional. Es por ello que en 1972 se modifica el propio artículo 123 de la Constitución y la Ley Laboral para crear, el Instituto del Fondo de la Vivienda de los Trabajadores INFONAVIT. Y en 1974 se crea el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores y Garantía para el Consumo de los Trabajadores FONACOT, y así también la Ley faculta en ese año el ejecutivo para crear Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en distintos lugares de la República. Ahora, bien, en el sistema de derecho positivo en México, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la administración y aplicación de los principios que impone la Constitución Política del País acerca de las cuestiones laborales y de Previsión Social señalada en el artículo 123 de la Carta Magna. De este artículo se deriva el concepto de que la previsión social en México deberá ser por medio del cual se administre la práctica de los postulados de seguridad social. La citada Secretaría es el instrumento estatal de acuerdo con el derecho positivo, a cuyo cargo se encuentra la referida admi-

nistración que conduzca a las metas de seguridad social.

El artículo 123 fué elaborado de tal manera que junto con sus reformas se han adecuado con las realidades del país, con una realista comprensión del desenvolvimiento del mundo en general, por lo que se refiere a los ideales de la seguridad social, en él contenidos, permite un amplio margen para que la administración de la previsión social pueda evolucionar paralelamente a las conquistas nacionales y mundiales en el campo de la seguridad y bienestar de los trabajadores.

Es así como se empieza a elaborar el proyecto de las reformas a la Ley, es decir, un grupo de funcionarios de la Secretaria del trabajo y Previsión Social y el propio Secretario del Trabajo, estudiaron dicho proyecto el que más tarde, con opiniones acertadas y meditadas la remiten al Presidente de la República, con el texto integral el cual era correctamente redactado, es así, que lo suscribe el Ejecutivo enviándola a la Cámara de Diputados. En este orden de ideas el 18 de diciembre de 1979, el Presidente de la República, en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 71 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos somete a la consideración del Congreso de la Unión la Iniciativa de Decreto que tiene por objeto promover el correspondiente proceso legislativo para modificar los Títulos Catorce, Quince y Dieciseis; se adiciona el artículo 47 y derogan los artículos 452, 453 a 458 y 460

a 468 inclusive y 470 de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el -- "Diario Oficial de la Federación" el primero de abril de 1970. En tal -- virtud el Jefe de la Nación expresa: "Ha sido propósito Fundamental del actual gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad de las acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia tiene que haberla en pleni tud, de lo contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que así misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de la justicia cumple con los objetivos que le han impuesto el artículo 17 --- constitucional y que es responsabilidad de los Tribunales", continúa diciendo "El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y, además procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia de lo -- contrario, las circunstancias podrían ser avasalladoras y la recuperación exigirá cada vez más esfuerzos superiores a los que se requieren -- ahora". (7)

El Presidente López Portillo, al promover esta legislación laboral, ha hecho avanzar nuestro sistema federal de justicia del trabajo. Los derechos sociales tienen hoy un camino para alcanzar su realización. Lograr

que la reforma procesal alcance sus propósitos, exige de la conciencia -- ciudadana. del esfuerzo y apoyo de todos los factores de la producción y, de manera fundamental, del compromiso, el interés y la responsabilidad - de todos que de una u otra manera están ligados al sector laboral.

Ya en la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión el día 22 de di ciembre de 1979, la Comisión de Trabajo y Previsión Social procede al es tudio y análisis de las reformas y adiciones a la Ley, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50 Fracción I , 54 y 56 de la Ley Orgánica del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos.

La Comisión advierte que, "dentro de este esfuerzo gubernamental el Ejecutivo ha impuesto un nuevo estilo y una nueva dinámica a la administración nacional del trabajo. Sin embargo el propio Ejecutivo, ha advertido que no basta con modificaciones legales de tipo sustantivo y la adopción de medidas de carácter administrativa, sino que es necesario atender lo relativo a las disposiciones que se refieren a actividades y funciones - de nuestros Tribunales Laborales del estudio de la Iniciativa, la Comisión desprende que su contenido recoge los planteamientos que en distintos foros han venido formulando las organizaciones de trabajadores en su lucha por mejorar y expeditar la impartición de la justicia laboral. Asi mismo recoge las conclusiones de las cuatro Reuniones Nacionales de Juntas de Conciliación y Arbitraje (cuyo principal objetivo era la de unifi

car criterios jurídicos procesales) en las cuales se han discutido con amplitud de manera pormenorizada y participativa, ideas y soluciones que la iniciativa hace suyas con el propósito de agilizar, simplificándole el proceso laboral.(8)

Es importante destacar la manifestación hecha por los integrantes de la Comisión Dictaminadora, constituida por representantes de todos los partidos políticos, en el sentido de considerar, desde todos los puntos de vista, positiva la iniciativa que se dictamina; sin embargo la Comisión estima conveniente enfatizar en la necesidad de complementar las reformas adjetivas a la Ley, con las de carácter sustantivo, a fin de mejorar la defensa de la clase trabajadora y dotar a ésta de los elementos de lucha y defensas suficientes para elevar considerablemente sus niveles de vida. Por otra parte el objeto de las reformas tiende a corregir las deficiencias, economizar tiempo procesal, determinar con mayor claridad plazos y términos; abreviar en una palabra, el procedimiento laboral; en suma, resumir la impartición de la justicia.

Una vez analizada y estudiada la Iniciativa propuesta por el Ejecutivo de la Nación, se aprueba, después de algunas modificaciones propuestas, se somete a la consideración de la Cámara de Senadores (Comisiones Unidas de Trabajo, Primera y Estudios Legislativos, segunda sección) -- donde expresan lo siguiente: " Como se observa en cada uno de los Capítulos a estudio, la iniciativa reproduce en forma sustancial el --

contenido de la Ley Federal del Trabajo, se introducen algunos cambios - o reformas que permitirán una mayor agilidad en el procedimiento, sin lesionar los derechos fundamentales de los trabajadores: Se prevé que dentro de esta dinámica, la celebración de una audiencia de conciliación de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se traducirá en una notable disminución de tiempo que actualmente se lleva en la tramitación de los juicios laborales. Se mantiene la preferencia de créditos en beneficio de los trabajadores, se establecen disposiciones que vienen a llenar lagunas contempladas en la Ley de 1970 y se garantiza el derecho de los sindicatos, al disponer en el Capítulo relativo a la Huelga, la preponderancia del titular del contrato colectivo o del sindicato administrador de Contrato-Ley. Lo anterior incrementará la armonía y el equilibrio entre los factores de la producción que constituyen los objetos primordiales del Derecho del Trabajo, tutelar de los trabajadores". (9)

Ahora bien, cabe destacar algunas de las innovaciones que entraron en vigor el 1o. de mayo de 1980.

En primer lugar ésta la CONCILIACION, es una profilaxis a seguir en el nuevo proceso de trabajo que la Reforma contemplo de manera preferente; la comparecencia personal de las partes ante la autoridad, sin asesores, permite que se termine con el torneo de agudeza legaloidez en que se trataba de convertir el proceso del trabajo.

Esta disposición dirigida a propiciar un entendimiento directo entre las partes, está acorde con las garantías constitucionales en virtud de tratarse de una etapa previa a la jurisdiccional.

Por otra parte, la conciliación laboral implica concordar, acomodar o poner de acuerdo a patrón y trabajador respecto a una controversia, a fin de que se llegue a un convenio satisfactorio a los intereses en pugna, pero no en vía de transacción sino con la mira a la solución del conflicto mediante una solicitud razonada, civilizada, para dar al trabajador lo que le corresponda. Para ello es necesario evitar la presencia de aquellas personas como lo son: apoderados, asesores, que ya no son los directamente afectados por más que representan los intereses de algunas de las partes, sin que este lesione alguna garantía constitucional, en virtud de que no se trata de una etapa jurisdiccional, como se había mencionado anteriormente.

Los gastos y tiempo perdido en el litigio, aunque obtenga un resultado favorable, afecta gravemente las necesidades económicas de los trabajadores. La conciliación, a mi entender, es el camino más adecuado para dar solución a los conflictos laborales. El Constituyente de 1917 consideró que las Juntas debían ser antes de conciliación que de arbitraje. Sin embargo, esa intención en cuanto a la autocomposición del litigio se ha ido perdiendo en la medida en que interviene otros intereses ajenos co-

mo son los abogados o sus representantes... Por esta razón el legislador de 1980 señala el camino para rescatar su sentido originario, convirtiendo la conciliación en una etapa procesal efectiva y no un mero formalismo como había venido operando, haciendo indispensable la presencia personal del patrón y trabajador, presencia que es también menester para queno se caiga en la transacción, sino en la auténtica solución del conflicto para dar al trabajador lo que justamente le corresponda.

Dada la intención del legislador plasmada en el artículo 876 fracción Ide la Ley, en cuanto a la comparecencia directa de los interesados tratándose de una persona moral deberá comparecer su representante legal yno por conducto del apoderado, porque éste haría negatorio la finalidad que se persigue; entendiendo que los representantes legales son aquellos en quienes recaen funciones de dirección o administración dentro de la empresa con facultades para obligarla, lo que tendrá que estar consignado en la escritura constitutiva correspondiente y acreditarse con el testimonio notarial del caso, en términos de lo dispuesto por el artículo 692 fracción II de la Ley en cita.

Otra innovación importante es el impulso procesal de oficio. Anteriormente el procedimiento laboral, imperaba la rigidez del principio, según el cual, el impulso procesal corresponde tácitamente a las partes, ocasionando con ello un perjuicio inminente y que en la mayoría de los casos -

era irreparable para el trabajador, toda vez que, por muchas razones se originaba la inactividad dentro del proceso, sin que las Juntas de Conciliación y Arbitraje (por conducto de su representante del gobierno) tuviese la facultad u obligación de intervenir con la finalidad de requerir al trabajador a fin de que éste activara el procedimiento.

Las reformas procesales de 1980 atinadamente contemplan un menor tiempo del litigio sometido a conocimiento y resolución de las Juntas; de tal suerte que la acumulación del proceso se caracteriza por iniciarlo y perseguirlo las partes hasta llegar al estado de dictar sentencia o laudo, involucrando la participación conjunta del representante del gobierno -- con los del trabajo y capital.

Se pretendió con las reformas hacer acorde el derecho sustantivo con el procesal, de que el litigio se gane y no por habilidad para litigar sino por la razón y el hallazgo de la verdad, siguiéndose un procedimiento rápido (artículo 685, 733 al 738, 747, 748, 755, 873, 885, 886, 912, 916 - etc.) y bien hecho éste. Para éste último, existe la posibilidad de que las Juntas ordenen se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique la revocación de sus propias resoluciones (artículo 686).

De acuerdo a lo anterior se contempla el impulso procesal de oficio, ---

pues el Estado tiene interés en hacer efectivo el derecho sustantivo -- cuando le piden justicia, lo que hará efectivo en breve tiempo, así el Capítulo XI de la Ley, norma la continuación del procedimiento y de la caducidad al señalar en el art. 771, la obligación de los Presidentes - y Auxiliares de las Juntas, para que bajo su más estricta responsabilidad, cuiden los juicios tramitados ante ellos no queden inactivos; para ésto deberán proveer lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, transparentando y materializando el principio de justicia pronta y expedita, para eliminar la que se deniega por el retardo de su aplicación Por otra parte el artículo 824, prevé otro impulso procesal de oficio, tratándose de la designación de los peritos que correspondan al -- trabajador, dentro de los supuestos del mencionado artículo.

En consecuencia, con esta inovación a la Ley (las reformas) confirman el esfuerzo que debe realizarse para evitar que los conflictos presentados ante las Juntas se retrasen y para hacerles llegar oportunamente a la - cita con la justicia, como lo expresaba el Ejecutivo de la Nación.

En este orden de ideas, se promueve también la economía y celeridad del proceso al favorecer la oralidad y admitir el principio de verdad sabida y buena fé guardada, así como se protegen los derechos de la clase - obrera al otorgarle preferencia para hacer efectivos sus créditos frente a cualquier otro acreedor del patrón, sea público o privado.

El Ejecutivo de la Nación al promover esa nueva legislación laboral ha -
hecho avanzar nuestro sistema federal de justicia del trabajo. Los dere-
chos sociales tienen hoy un camino nuevo para alcanzar su realización.

La Ley no importa cuan justa, queda en letra muerta sin el concurso de -
la acción humana que la transforme en principio activo, en regla de con-
ducta, en norma vivida, aplicada, acatada.

En consecuencia, las reformas a la Ley, tienen como objetivo principal el
de impartir justicia laboral en una forma rápida y sencilla, para lograr
tal objetivo, es necesario que el personal que integran la Junta de Con-
ciliación y Arbitraje tanto el jurídico como el administrativo, actue --
con una mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de sus labores.

En atención a estas reformas e innovaciones a la Ley han surgido comen-
tarios de los expertos en la materia, algunos en favor y otros en contra,
he aquí algunas de ellas:

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.- "Considero el espíritu del legislador y es--
toy de acuerdo con el mismo. Sin embargo, la forma en que se manifiestan
las reformas, particularmente en materia de pruebas, pienso que propor--
cionará una honda desigualdad entre las partes en juicio. Cuando el artí-
culo 784 de la Ley señala que la Junta eximirá de la carga de la prueba
al trabajador cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al -

conocimiento de los hechos, se manifiesta no propiamente un deseo de darle iguales oportunidades al trabajador sino el de quitárselas al patrón para su defensa en el juicio. Avisoró tiempos difíciles en el desenvolvimiento del proceso. Es de esperarse que los Tribunales de Amparo hagan una interpretación adecuada de las reformas para atenuar su rigorismo" (10).

ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE.- "Las reformas a la Ley Federal del Trabajo por su propósito claro y señalado dignifican un paso difinitorio del derecho procesal del trabajo como un derecho de clase, como un derecho social de los trabajadores que tiene como fin garantizar la igualdad --- real en el proceso, destacar disquisiciones formales intencionadas, que alguna manera mantienen el aspecto procesal del trabajo como un reducto de la injusticia social. No es el aspecto, cuantitativo el relevante de las reformas en última instancia éste es cuestión de técnica legislativa" (11).

TRUEBA BARRERA JORGE (Q.E.P.D.) expresa que "la Reforma Procesal promovida por el Ejecutivo de la Nación es de fondo, constituye una innovación en el campo del derecho procesal universal, al romper moldes clásicos de la teoría general del proceso e iniciar una nueva etapa en el desenvolvimiento de la disciplina procesal." (12).

DE BUEN LOZANO NESTOR.- "La Ley Federal del Trabajo, en su renovación --

10.- Ramírez Fonseca, Francisco.- La Prueba en el Procedimiento Laboral.- Comentarios y Jurisprudencia.- Edic. 1982 .Pág. carátula al reverso.

11.- Álvarez del Castillo, Enrique.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979 U.N.A.M.- Edic. 1980.- Pág. 27 y 28

12.- Reunión del Programa de Desarrollo Sectorial en Materia de Administración del Trabajo.- Conferencia.- Enero 1980

procesal, puede haber señalado el camino: Quizá a tropezones, y con traspies dolorosísimos. Quizá con enormes fallas de técnica jurídica. Tal -- vez con errores intolerables. Pero en el fondo hay un propósito justo. Y este es aplausible. Aunque no impida el derecho a la crítica". (13)

TRUEBA URBINA, ALBERTO.- "La Reforma Procesal tan sólo es el principio de un amanecer social que no tendrá ocaso, sino que será el principio del fin de una larga etapa de explotación de los trabajadores del campo y de la ciudad a través del lento pero firme proceso revolucionario mexicano de 1917 a 1980. Es más la reforma procesal en vigor, está originando necesariamente una nueva legislación sustantiva y administrativa laboral" nos sigue diciendo: "La reforma procesal laboral quedaría incompleta si no continúa la acción reformadora social de las leyes sustantivas y administrativas laborales a efecto de imponer definitivamente en nuestra patria el imperio de la Justicia Social. El valor y la interpretación social de la reforma procesal queda a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la sala del trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que con toda seguridad apoyaran dicha reforma y por esto, apoyo la reforma procesal del trabajo de 1980". (14)

En atención a los comentarios anteriores, es de respetarse cada uno de los antes expuestos, en virtud de que han sido manifestados por conocedores de la materia, quienes tienen fundamentos y bases para expresar lo -

13.- De Buen Lozano, Néstor.- La Reforma del Proceso Laboral.- Editorial Porrúa, S.A. México 1980.-Pág. 139

14.- OB. CIT. Ley Federal del Trabajo.-Pág. 931

que a su criterio creé conveniente, no sintiéndome capacitada para criticarlos o apoyarles, tal vez en el término de este estudio trate de dar un comentario personal acerca de las reformas procesales. Sin embargo ad cautelam trataré de hacer un pequeño comentario, las reformas a la Ley han venido a facilitar o agilizar el procedimiento laboral en las Juntas de Conciliación y Arbitraje pudiendo así impartir la justicia de una manera más pronta y expedita, además se ha tratado de disminuir rezagos y cuellos de botella que entorpecían los juicios.

4.- EXPOSICION DE MOTIVOS REFERENTE A LAS PRUEBAS

En la Exposición de Motivos de fecha de 12 de marzo de 1931 suscrita por el Presidente Constitucional, Pascual Ortiz Rubio y el Secretario de Industria, Comercio y el Trabajo, Aarón Sáenz, no se expresaba ningún aspecto acerca del Capítulo relativo a pruebas, exclusivamente se concreta a considerar aspectos sustantivos como por ejemplo: El Estado-Patrón, fuentes de derecho; el Contrato Colectivo de Trabajo; el Contrato de equipo; el Contrato Individual de Trabajo; los Sindicatos Profesionales, Huelgas y Paros; la solución pacífica de los conflictos; como es de verse, en esta exposición de motivos son omisos en cuanto a las pruebas, argumentando lo siguiente: "Las consideraciones generales que han inspirado los diversos capítulos del proyecto se expresan a continuación. No se pretende hacer un comentario a cada uno de sus disposiciones ni proporcionar elementos para la interpretación de sus preceptos. Se busca tan sólo justificar algunas de las soluciones a los problemas más importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación general que quizá imprimir el proyecto" (5). En este sentido, considero que se debió dar en términos -- generales algunos aspectos adjetivos o procesales específicamente en pruebas, ya que estas, son un aspecto importante en el procedimiento. No obstante que aún en la exposición de motivos, señalen que sólo quieran justificar problemas que se presentan en la legislación del trabajo. Por otra-

parte en esa Ley ya se regulaba en un Capítulo específico todo lo relativo al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas.

Por otro lado, en la exposición de motivos de la Ley de 1970, no establecía en un apartado específico lo referente a la prueba sino que lo hacía al regular la audiencia de ofrecimiento de pruebas, para la que, según ordenaba el artículo 759 anterior, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, debería señalarse fecha para que se efectuara dentro de los diez días siguientes; asimismo, en el artículo 750 se establecía la forma en que deberían ofrecerse las pruebas y en diversos artículos relativos a la recepción de las diferentes pruebas, señalaba la forma en que las mismas deberían desahogarse. Precisándose en la exposición de motivos, cual iba a ser el objeto de las pruebas, además el mismo precepto se desentendiéndose de la norma rígida según la cual cada parte debe probar los hechos que alegue en su demanda o contestación e impone la obligación de que aporten todos los elementos probatorios de que dispongan las partes. Antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, no se señalaba de manera específica los medios probatorios, simplemente establecía el principio general de que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, para contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad, todo esto se desprende de los señalamientos antes expresados en cuanto a la Ley de 1931 y de la Ley de 1970. Ya en la actualidad con las reformas procesales de 1980 en -

su exposición de motivos del 18 de diciembre de 1979 se regulan las pruebas en un Capítulo especial aplicable a todos los procedimientos establecidos por la Ley, salvo las modalidades peculiares de cada uno de ellos.- Por lo tanto, cabe hacer referencia a esta cuestión: En el Capítulo XII, de la Ley Federal del Trabajo de 1980, se refiere a las pruebas, a su enumeración y a la forma en que deben ser desahogadas; por razones de método y de correcta presentación de sus articulados, se dividió en ocho secciones lo que contribuye a clasificar y describir claramente los principales medios probatorios que reconoce la Ley, sin que ello signifique que son los únicos que puedan admitirse en los juicios laborales. En general, pueden emplearse todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho:

El ofrecimiento, la admisión, el desahogo y la valoración de las pruebas, constituyen un período de especial trascendencia en los procedimientos, ya sean éstos administrativos o judiciales. Los hechos que constituyen la base de la acción, así como lo que puedan fundar las excepciones deben ser claramente expuestos y demostrados a los Tribunales; es precisamente esta etapa del proceso la que da la oportunidad de hacerlo. En concordancia con esta afirmación, se dispone que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y contestación, que no hayan sido confesados por las partes. Las Juntas apreciarán libremente las pruebas, valorándolas en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos. -

Al respecto conviene repetir que el sistema de las pruebas tasadas no operan en el Derecho del Trabajo y que los Códigos de Procedimientos Civiles se han apartado también de este rígido sistema. Ello significa que al --- apreciarse las pruebas no debe razonarse el resultado de la evaluación -- del Organo Jurisdiccional, sino solamente que, al realizar esa operación, no están obligados a ajustarse a moldes preestablecidos.

Como puede advertirse, en esta exposición de motivos es muy explícita en_ lo que se refiere al Capítulo de Pruebas, en comparación con las Legisla- ciones del 31 y del 70, por lo que la Ley de 1980 viene a mejorar en gran medida a las anteriores, ya que en el sistema que en ellas imperaba tenía el inconveniente de referir exclusivamente la materia a determinado proce- so y no considerarlo, como lo hace actualmente la Ley, es decir, de una - manera explícita

CAPITULO II.- LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

TEMA 1.- CONCEPTO DE PRUEBA.

Como breve referencia, antes de dar un concepto de prueba, señalaré que, ésta como manifestación jurídica, al igual que otros actos han sido afectados siempre por las tendencias dominantes en el momento histórico en que se aplican, en las épocas rudimentarias difícilmente se podía hablar de un sistema de pruebas perfectamente establecido, para pasar a sistemas evolucionados en lo jurídico como los de Grecia y Roma, en donde el estudio y análisis de la prueba se convirtió en algo lógico y razonado, como principales medios se recurría a testigos y documentos. Aunque tuvo más importancia la prueba testimonial que la documental, para después declinar aquella en provecho de ésta. El cambio se explica fácilmente si se toman en cuenta circunstancias como la abundancia de libros y documentos en los tiempos modernos y el descubrimiento de la imprenta y el hecho de que en el pasado, sobre todo en la Edad Media, las personas que sabían leer se encontraban en número reducido, al grado de que las leyes de partida aconsejaban a los jueces que aprendieran a leer para que pudieran administrar justicia.

Ya en el derecho moderno, la prueba era regida por el principio de publicidad, en tanto que en el pasado era secreta.

En muchas legislaciones primitivas el objeto de la prueba eran las pretensiones de los litigantes en su totalidad, consideradas como un todo indivisible, sin distinguir el hecho del derecho. Lo que se trataba de probar era que el demandado debía la prestación que se le reclamaba. Ahora la prueba sólo concierne a los fundamentos de hecho de las pretensiones de las partes y excepcionalmente a la norma jurídica ya en las legislaciones modernas impera el principio de que la prueba, para ser válida, se ha de producir en debate contradictorio.

En este sentido, dentro del proceso en general y en especial del proceso laboral, la prueba se manifiesta como un elemento fundamental y en sus fases, la de ofrecimiento y desahogo, se revela claramente la finalidad de ellas, ya que en su ofrecimiento se ve claramente -- los medios idóneos que el oferente ha realizado, para esclarecer los puntos controvertidos; y en tanto que con el desahogo se pretende dejar plenamente demostradas sus acciones o excepciones, según se trate.

Algunos autores sostienen que el término "Prueba" se deriva del latín, precisamente del adverbio "Probe" que significa honradez, existiendo además otro criterio, que sostiene que dicho término se deriva a su vez de "Probandum" que significa hacer fé respecto de algo.

En consecuencia la prueba, es el medio idóneo que se le pone al Juz

gador para que analice hechos y actos a la luz de una base que lo oriente y lo lleve a la verdad que se busque. Resultando así, que las partes en el proceso laboral tienen la obligación de buscar éstos elementos para demostrar la veracidad de sus hechos, sosteniendo así sus acciones o excepciones, buscando sólidamente una resolución favorable del juzgador; cuyo éxito depende, indudablemente de esta etapa, en virtud de que cualquier tipo de alegación hecha dentro del proceso carecerá de fundamento legal sino se prueba en forma clara y precisa.

Existen numerosos conceptos de prueba, por ejemplo: CARNELUTTI nos señala: " Probar indica una actividad del espíritu dirigida a la verificación de un juicio. Prueba como sustantivo de probar, es pues, el procedimiento dirigido a tal verificación. La prueba no es un procedimiento, sino un *quid* sensible en cuanto sirve para fundamentar una razón " (16).

EL LIC. RAMIREZ FONSECA dice: "La prueba en el procedimiento laboral, constituye a veces, un método de averiguación, y otros, un método de comprobación. El método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y el de comprobación, en el de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. Probar indica una actividad del espíritu diri-

gida a la verificación de un juicio" (17).

CHIOVENDA: "Probar significa formar el conocimiento del Juez acerca de la existencia de hechos de importancia en el proceso. Son motivos de prueba, las razones que producen mediata o inmediatamente la convicción del Juez" (18).

CARAVANTES: "Por prueba se entiende, principalmente, según la define la ley de Partida, la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa, o bien la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, y que son propios, según derecho para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito" (19).

Así varios autores la definen como la verdad, otros de que es la certeza, algunos más como la demostración legal de la verdad de un hecho o como la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa.

Ahora bien existen diversidad de criterios o conceptos de prueba, muchos de los cuales no alcanzan a definirlo con exactitud; algunos más confunden el resultado de la acción de probar (que es lo probado) con la propia prueba; es decir prueba es la razón fundada suficientemente y que da validez a un argumento y probar es verificar, -

- 17.- Ramírez Fonseca Francisco.- La Prueba en el Procedimiento Laboral.- Edic. PAC-1982.-Pág. 80.
- 18.- Chioventa, Giuseppe.-Derecho Procesal Civil.-Edit. Reus.- Tomo II págs. 283
- 19.- De Vecente José y Caravantes.- Tratado Histórico, Critico Filosófico de los Procedimientos Judiciales en materia civil.-Edit. Madrid Tomo II.-págs, 133

demostrar, confirmar lo que se afirma como cierto o existente, por lo tanto son dos acepciones que se separan, precisamente por la acción de probar, de esta manera, y como se desprende de la anterior no se podría confundir a la prueba con el método que se siga en el probar, ni mucho menos con el resultado de esta actividad que es lo probado.

En consecuencia, la prueba es el medio de demostrar la verdad o certeza de algo que se está afirmando en el proceso. En cuanto al objeto de la prueba, la Ley Federal del Trabajo no contiene dispositivo alguno que así lo determine, sin embargo, en el proceso laboral se señala que objeto de la prueba son los hechos afirmados por las partes; además dentro del mismo, no se desconoce la regla de que los hechos que se niegan también se deben probar, en los siguientes casos y que se encuentran contenidos en el artículo 82 del Código Federal de Procedimientos Civiles:

- a) Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;
- b) Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante y
- c) Cuando se desconozca la capacidad.

Así que por objeto de la prueba se entiende lo que se puede probar, es decir, todo aquello en general sobre lo que pueda recaer la acción de probar.

TEMA 2.- CLASIFICACION Y MEDIOS DE PRUEBA EN EL DERECHO LABO RAL.

Tradicionalmente se ha pretendido crear una clasificación en materia de pruebas, atendiendo a diversos factores, como son: el tiempo en que se produce, los efectos que causan dentro - del proceso, la forma en que se rinden, etc. Pero se ha estimado que según el tiempo y los autores, se modifican estas - clasificaciones por lo que señalaré no una clasificación en los términos tradicionales, sino una síntesis de los grupos más comunes :

- a) Directas o inmediatas;
 - b) Reales y personales;
 - c) Originales y derivadas;
 - d) Preconstituidas o por constituir;
 - e) Nominadas e innominadas;
 - f) Históricas y críticas;
 - g) Idóneas e ineficaces;
 - h) Plenas y semiplenas
- a) Directas o inmediatas.- Las pruebas directas producen el conocimiento del hecho que se trata probar sin ningún in

intermediario sino de un modo inmediato y por sí mismas, - por ejemplo la inspección judicial.-

- b) Reales y personales.- Las reales suministran las cosas, las personales las personas por medio de sus actividades, tales como la confesión, la declaración de los testigos y los dictámenes periciales. Sin embargo un individuo -- puede ser considerado como objeto de la prueba misma, en cuyo caso se obtendrá de él una prueba real.
- c) Originales y derivadas.- Las originales son el primer documento que se hace con respecto a un acto jurídico y -- las derivadas son las diversas reproducciones de un original.
- d) Preconstituidas y por constituir.- Las primeras tienen existencia jurídica antes del litigio, aunque no es necesario esto último, por ejemplo, los títulos de crédito, - étc., las segundas son las que elaboran durante el juicio, por ejemplo: la pericial, la confesional, testimonial, la fama pública, étc...
- e) Nominales e innominales.- Las nominadas son las que están autorizadas por la Ley, que determina su valor pro-

batorio y la manera de producirlas, en cambio las innominadas son las que por el contrario no están reglamentadas y quedan bajo el prudente arbitrio del juez.

- f) **Históricas y Críticas.**- Las primeras reproducen de algún modo el hecho que se trata de probar, mientras que las críticas sólo se llega al conocimiento de ese hecho, mediante inducciones o inferencias. Son históricas los testigos, los documentos, las fotografías, el cine.
- g) **Idóneas e ineficaces.**- las idóneas producen certeza sobre la existencia i inexistencia del hecho controvertido y las ineficaces dejan en la duda esas cuestiones.
- h) **Plenas y semiplenas.**- Aquellas que se desahogan por su propia naturaleza, mientras que las semiplenas son las que arrojan meros indicios, en tanto no se constituyan plenamente.

La anterior clasificación es en términos generales lo que los estudiosos de la materia han tratado y toda vez que se ha fijado éste, a continuación se hará un análisis de los medios de prueba aceptados en el procedimiento laboral y para ello tomaré como piedra angular para el desarrollo de este punto de estudio el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios

a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

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

Es preciso aclarar que, el orden en que se enumeran los anteriores medios de prueba y que así lo dispone la Ley, no guarda ninguna relación con el valor estimativo de las mismas y por lo mismo no podría representar jerarquización alguna de ellas, ya que si en este orden a continuación las expondré, es por simple concordancia a la Ley Federal del Trabajo, hecha la anterior aclaración, iniciaré con la primera de ellas:

1.- CONFESIONAL

La confesional es la prueba tradicional por excelencia y uno de los medios probatorios más usuales en el proceso laboral.

Por lo que respecta a su concepto Rafael de Pina nos dice: - "Es la confesión una declaración de parte que contiene el re conocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para la confesante" (20). El Lic. Trueba Urbina - señala: "Confesión es la declaración judicial o extrajudi- - cial, con la cual una parte, capaz de obligarse, con perjui- - cio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una o- - bligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurí- - cos" (21) El Lic. Cipriano Gómez Lara dice: "Es áquella que - es considerada provocada y que consiste en someter a una de - las partes en el proceso, por la otra, a un interrogante es- - pecial. Ese interrogante tiene diversas formalidades entre - las cuales nos permitimos señalar que las cuestiones se plan tean en forma rígida y reciben la denominación de posiciones" (22).

Como es de verse, de los conceptos anteriores comentaré lo - que tienen en común, qué es lo esencial o medular de esta - prueba: en primer lugar todos hablan de una declaración, ade más coinciden en que tal declaración versa sobre la verdad - de un hecho, lo cual resulta de gran importancia dada su fi- - nalidad como medio probatorio y por último coinciden también en las consecuencias jurídicas de dicha declaración.

20.- De Pina, Rafael.- Tratado de la Pruebas Civiles, Edit. Porrúa S.A. México 1959.-pág. 172

21.- Trueba Urbina, Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo.-Edit. Porrúa S.A. pag. 203

22.- Gómez Lara, Cipriano.-Teoria General del Proceso.- Textos Universi- tarios.-México 1976.-Pág. 274

En conclusión se podría decir, que la confesión es el reconocimiento que sobre lo sabido de un hecho o circunstancia hace alguien voluntariamente o preguntado por otro. Por lo tanto la confesión no es la ciencia del derecho unívoco, en realidad se refiere a actos u omisiones diversas como contrarias las unas de las otras en algunos casos. Dicho carácter de la palabra se hace patente en las diversas clases de confesión que existen y son las siguientes:

- a) Judicial.- es la que se hace ante Juez competente, durante el juicio.
- b) Extrajudicial.- es la que se hace fuera del juicio o ante Juez incompetente.
- c) Expresa.- es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita o hablada.
- d) Confesión simple.- es la lisa y llana, o lo que es igual, la que se formula sin agregar a lo confesado ninguna modificación que limite su alcance.
- e) Confesión cualificada.- la contraria a la simple, o sea aquella en que después de haberse confesado un hecho, se agrega algún ofrecimiento que modifique su alcance de lo confesado o lo que haga del todo ineficaz.

Lo que ha provocado tantas discusiones sobre la naturaleza jurídica de la confesión es el hecho de que constituye una prueba sui generis un tanto anómala. La anomalía consiste en que no obstante lo confesado puede constituir una falsedad, el juez está obligado a considerarla verdadera, por este, la confesión no actúa siempre como medio de prueba, ya que los medios de prueba tienen como finalidad establecer la verdad y no la falsedad. Sin embargo, no es posible considerar por completo esta institución del concepto de la prueba, puesto que no es normal que alguien haga declaraciones de hechos contrarios a sí mismo, sino esta convencido del hecho.

Por otro lado, algunos autores, entre ellos Carnelutti, sostiene, que la confesión es un testimonio que rinde una de las partes sobre hechos propios, insiste en que, por su propia naturaleza, es acto de ciencia y no de declaración de voluntad. Y que el confesante y el testigo declaran lo que saben, no lo que quieren y a causa de esto, la confesión es un testimonio triplemente calificado por las razones siguientes: respecto de quién la hace (que ha de ser alguna de las partes); en segundo lugar, por la cosa que se declara, que debe consistir en algo que perjudique al confesante, y por último con relación a la persona a quién se declara que sien

pre debe ser el juez. Estas tres circunstancias caracterizan la confesión. En consecuencia existen diferencias entre la confesión y la testimonial, como son: las declaraciones de los testigos no producen efectos procesales en su contra, -- mientras que en la confesión sí los produce contra la persona que la hace: la confesión obliga a los jueces a tener por probado el hecho sobre que versa, independientemente de que sea o no verdadera, mientras que en la prueba testimonial el juez goza de facultades discrecionales para apreciar su eficacia.

La prueba confesional es el medio con que cuentan las partes dentro del procedimiento para llamarse entre sí, o a algún tercero, para que declare sobre los hechos afirmados o controvertidos, o los que le sean propios y que forman parte de la litis.

Así, se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes en conflicto sin necesidad de que la misma sea ofrecida como prueba, las manifestaciones que en las actuaciones del juicio se contengan.

Las formalidades que previene la ley para el ofrecimiento de ésta prueba, se encuentran consignadas en los artículos 786,

790 y 791, siendo dicho ofrecimiento uno de los actos procesales más importantes y principales del procedimiento -- probatorio, sujetándose a los siguientes requisitos:

- I .- Se propondrá en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.
- II .- Se referirá a los hechos controvertidos y contenidos en la demanda o en su contestación, que no hubieren sido ya confesados por las partes.
- III.- Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.
- IV .- Cuando se trate de una persona moral, basta que se cite a absolver posiciones por conducto de su representante legal, quien quiera que este sea y se legitime como tal, o sea, que acredite tener facultades para absolver en su nombre, sin necesidad de que el trabajador especifique su nombre o acredite su personalidad, pues esto último, corresponde como carga a la persona moral.
- V .- El oferente podrá también, solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y en general, a las perso-

nas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, --- cuando los hechos que dieron origen al conflicto -- les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

VI .- Cuando se deba desahogar por exhorto, el oferente - deberá exhibir, en sobre cerrado, el pliego de las_ posiciones a que se someterá el absolvente, previa_ calificación que realice la Junta.

Es de suma importancia que las partes ofrezcan sus pruebas conforme a lo anterior, ya que de no hacerlo así la - Junta desechará su probanza, por no encontrarse conforme_ a derecho.

En cuanto a su admisión las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán tomar ciertas reglas para que sean admitidas legalmente en primer lugar, la prueba deberá referirse a las partes, pues con ello, se respeta la naturaleza_ de la prueba y además se complementa el requisito de que_ se relacione con hechos que estén contenidos en la demanda y su contestación: en segundo lugar, que tenga rela---

ción con la litis planteada, es decir, que se refiera a los hechos controvertidos, por que no tendría sentido la admisión de esta prueba en relación a los hechos que ya hayan sido confesados por las partes, pues resultaría ociosa; en tercer lugar que se ofrezca acompañada de los elementos necesarios para su desahogo, por ejemplo, señalar el nombre y domicilio de quien se cite a absolver posiciones; en cuarto lugar, que el oferente exhiba, en sobre cerrado el pliego de posiciones, cuando sea necesario girar el exhorto correspondiente; por último que el ofrecimiento se haya hecho en la audiencia respectiva, es decir, en la de Conciliación Demandada y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, o después si es que se refiere a hechos supervenientes.

Cubiertos los elementos anteriores, la junta procederá a su admisión, proveyendo lo que corresponda conforme a la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 790 de la ley, prevee los lineamientos por lo que respecta al desahogo de esta prueba y que son:

- a) La persona que se presente a absolver posiciones deberá legitimarse como tal, es decir, deberá identificar

se o bien que la contraria lo reconozca plenamente.

- b) Todo aquél que se presente a absolver posiciones en -- representación de una persona moral, deberá acreditar_ que tiene poder bastante para ello, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 692 de la ley.
- c) Las posiciones, deberán ser claras y concretas; no con_ tendrán más de un hecho, serán redactadas en forma a-- afirmativa y deberán versar sobre puntos controvertidos que se le imputen al absolvente.
- d) La Junta de oficio desechará las posiciones que no ten_ gan relación con los hechos controvertidos, así como - las que juzgue insidiosas, pero deberá fundar su reso_ lución.
- e) El absolvente responderá por sí mismo de palabra, sin_ la presencia de su abogado o asesor.
- f) Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones o aclaraciones que_ juzgue conveniente o las que pida la Junta.
- g) Si se negara a responder, la Junta lo apercibirá, en_ el acto, de tenerlo por confeso si persiste en su nega-

tiva.

- h) Si las contestaciones son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia del articulante, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso.
- i) Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarla.
- j) Si la persona que deba absolver posiciones, no comparece, no obstante estar debidamente notificado, se le hace efectivo el apercibimiento decretado por la Junta, en términos de lo dispuesto por el artículo 789 de la ley, por lo que se le tiene por fictamente confeso de las posiciones que le formule el articulante.

Ahora bien, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán observar el estricto cumplimiento de lo anterior, es decir, que el desahogo de la confesional sea conforme a los anteriores requisitos, ya que de no hacerlo así, se estarían en cierta medida violando los derechos de alguna de las partes, toda vez que los articulantes podrían formular posiciones incidiosas, tratando de obtener de los absolventes respuestas que conlleven una confesión que no contenga en sí el pleno conocimiento y conciencia, por no haber en-

tendido a ciencia cierta lo que se les pregunto.

En consecuencia, no hay que perder de vista que las pruebas ofrecidas por las partes, tienden a demostrar los hechos controvertidos que integran la litis, por lo que se ofrece una confesional respecto de un punto no controvertido, la misma carece absolutamente de valor.

2.- LA PRUEBA DOCUMENTAL

En cuanto a esta prueba, contenida en la Sección Tercera del Capítulo XII, su regulación es totalmente nueva, ya que antes de la reforma de 1980 no existía ninguna regla expresa sobre el particular, en la Ley de 1931 sólo se concretaba a señalar que los miembros de la Junta podían examinar documentos, objetos y lugares, y esto traía consigo una diversidad del formulismo propio del derecho común, dando como consecuencia, la falta de disposición expresa sobre la admisión, desahogo y admisión de esta prueba que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplicaran reglas del derecho común, estableciendo costumbres procesales legitimadas por la propia legislación laboral.

Por otra parte, en la Ley de 1970, se omitió introducir en los lineamientos de la audiencia de ofrecimiento de pruebas una disposición que concediera a las partes el derecho de objetar sus pruebas y tampoco se precisa sus alcances, - la práctica y la costumbre impusieron la necesidad de abrir un período de objeciones.

Ahora bien, en esa ley, sólo se recogió la prueba documental en su artículo 760 fracción V, en el que estipulaba -- que "cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como prueba", y a lo largo de los años estuvo funcionando adecuadamente esta disposición, sin despertar inquietudes entre los legisladores acerca de una reglamentación más extensa.

Pero en virtud de que este capítulo ha sido labor de la interpretación jurisprudencial de los Tribunales de Amparo, - se hizo necesario que en 1980, sufriera reformas y adición es, así es como ahora se le dedica toda una Sección, que comprende diecisiete artículos (del 795 al 812 inclusive). Estableciéndose una serie de normas pertinentes, tanto con relación a la naturaleza de los documentos públicos y pri-

vados entre otros, como a las reglas para su valorización.

En virtud de que esta prueba, es el objetivo principal del presente estudio, en capítulos siguientes ampliaré los conceptos generales.

3.- TESTIMONIAL

En primer lugar señalaré el concepto de esta prueba testimonial: es lo que las partes ofrecen a cargo de persona extraña al juicio, que declarará acerca de los hechos controvertidos y del mismo. El testigo recibe una impresión por los sentidos, se da cuenta de ello y guarda memoria; el -- testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del tribunal los hechos relacionados con el conflicto y sus -- circunstancias de modo, tiempo y lugar.

El testigo es el órgano de prueba; el medio probatorio, es su manifestación, o sea el testimonio. Asimismo, toda persona física que tenga conocimiento o le consten los hechos ocurridos en relación con la controversia laboral, puede ser propuesta por las partes como testigo.

De acuerdo con la fracción II del artículo 813 de la Ley - Federal del Trabajo: "Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar di-

rectamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta - que los cite, señalando la causa o motivos justificados -- que le impidan presentarlos directamente", De aquí se deduce que no es legal omitir su nombre con el argumento de -- que con la omisión se pretende evitar represalias. Por otra parte, es necesario precisar los hechos sobre los que habrán de declarar los testigos. El oferente puede manifestar que corre a su cargo la presentación de los testigos o solicitar a la Junta que los cite, en ambos casos deberán indicar el domicilio de los testigos pues de lo contrario la prueba le será deshecha. En el supuesto de que solicite la citación por conducto de la junta debe señalar los motivos justificados que le impidan presentarlos directamente, y en el caso de que no lo haga le será deshecha.

Cuando los testigos tienen su domicilio en lugar distinto de aquel en que resida la Junta, la prueba a su cargo se desahogará mediante exhorto que se dirija a la autoridad jurisdiccional competente en el domicilio de aquéllos.

La fracción III del artículo 813 establece la obligación, al ofrecer la prueba de acompañar interrogatorio por escrito al tenor del cual será examinado el testigo y de no ha-

cerlo, se declarará desierta la prueba, además, deberá -- exhibir copias del interrogatorio, los que se pondrán a disposición de las partes que dentro del término de tres días presenten pliego de preguntas en sobre cerrado. Cuando el testigo sea alto funcionario público, la Junta podrá, a su juicio, solicitar mediante oficio la rendición de la misma. (fracción IV artículo 813).

El artículo 815 de la Ley, establece las normas conforme a las cuales se desahogará la prueba testimonial, debiendo el testigo identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la autoridad le concederá tres días para el efecto y para el caso de no hacerlo, se le apercibe de que no tendrá validez alguna lo que ha declarado.

Los interrogantes se formularán oralmente con las excepciones señaladas en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, expresados en términos anteriores.

El hecho de que las preguntas deban formularse en forma verbal y directa, obliga por otra parte al oferente de la

prueba testimonial a concurrir al desahogo de la misma, -
bajo apercibimiento de deserción.

Después de tomarle al testigo sus generales se les aperibe de las penas en que incurre si declara con falsedad ante autoridad y se le protesta de conducirse con verdad, - esto tiene por objeto obligar al testigo a decir la verdad sobre los hechos. Es preciso conocer la razón del dicho del testigo, para tener conocimiento de las circunstancias de modo, tiempo y lugar acerca de los hechos, cabe agregar que el código Penal para el Distrito Federal - en su artículo 247, fracción I establece que se impondrá, de dos meses a dos años de prisión y diez mil pesos, al - que interrogado por una autoridad pública distinta de la Judicial en ejercicio de sus funciones o con motivos de - ellas, faltare a la verdad.

Las tachas a los testigos en materia laboral constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el - testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado -- por el juzgado por tener con alguna de las partes parentesco, amistad, o enemistad o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se re-

fiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues en este caso los miembros de la Junta atendiendo a las circunstancias mencionadas, son soberanas para apreciar la prueba.

Las tachas a los testigos deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta, recibiendo ésta las pruebas en la audiencia de ofrecimiento de las mismas. Con las reformas se autoriza a las Juntas para valorizar esta prueba y darle valor de convicción, si en un mismo testigo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, si fue el único que se percató de los hechos, su declaración no está en oposición con otras pruebas que obren en autos y -- que además, a juicio de la Junta sea testigo fidedigno.

Esta facultad tiene por objeto evitar que por el hecho de que en un asunto haya concurrido un sólo testigo, se desecha su testimonio sin evaluarlo debidamente, a fin de no dejar a tal vicisitud formalista la decisión respecto del conflicto de que se trate.

D.- LA PERICIAL

Esta prueba consiste "que en virtud de que el juzgador no puede ser un especialista en todas las materias del conocimiento humano, pueda ser asesorado e ilustrado por peritos, por conocedores en las diversas materias del conocimiento humano" (23) Por lo que perito es el especialista, el conocedor, el versado en una ciencia, arte u oficio -- que bajo juramento informa al juzgador sobre los puntos litigiosos sometidos a su saber y experiencia.

Es una prueba que auxilia al Juzgador en materias que no tienen porque ser de su conocimiento. Es una prueba, en tanto que la legislación, la jurisprudencia y la doctrina la consideran como tal y auxilia al juzgador ya que los dictámenes periciales son rendidos por personas presumiblemente ideóneas y expertas en la materia que el juzgador no se encuentra obligado a conocer, por lo que los dictámenes servirán al juzgador para apreciar a verdad sabida y en conciencia las opiniones expresadas en los dictámenes periciales.

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 care-

cen de conocimientos y no determinar el alcance de los hechos alegados por las partes respecto a la subsistencia de la materia del trabajo, pues esa facultad corresponde a la Junta, conforme al examen de las constancias en autos y de acuerdo a su convicción soberana.

En la Sección Quinta del Capítulo XII se introduce la forma de ofrecimiento y desahogo de ésta prueba, ya que en el artículo 760 fracción VIII, sólo establecía la obligación de la Junta, de prevenir a las partes para que presentaren sus peritos, a la audiencia de recepción de pruebas, bajo el apercibimiento al oferente de tenerlo por desistido si no presentaba al perito y a la contraparte de que la prueba se recibiera con el perito del oferente; así mismo facultaba a la Junta para designar perito por la parte trabajadora, cuando éste no estuviera en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes y así lo solicitaré y para nombrar un tercero, en el caso de discrepancia entre los dictámenes que rindiera.

En la legislación vigente se define el propósito de la --

prueba, en el artículo 821 y se exige que los peritos -- tengan conocimientos en la ciencia, técnica o arte sobre la cual debe versar el dictámen y si la profesión o el arte fueren legalmente reglamentados, existe la obligación de acreditar que se está autorizando para ejercer la profesión de que se trate, conforme al artículo 822 de la Ley.

Este artículo reformado evita atinadamente el concepto anterior a las reformas de 1980, en donde por vía del artículo 17 tenía que acudirse al artículo 796 que se refería a los peritos ofrecidos en los conflictos colectivos de naturaleza económica, artículo que indicaba que los peritos deberían ser mexicanos. Atinadamente, repito, me parece tal supresión ya que lo que importa en un perito es su calificación técnica y no su nacionalidad.

Por otra parte, no resulta necesario aportar el nombre del perito ya que se ofrece la prueba pericial y no un perito-determinado, es decir, en la etapa de ofrecimiento de pruebas la parte puede proporcionar el nombre del perito y en la audiencia de recepción de tal prueba, la oferente puede presentar al perito propuesto o a cualquier otra persona sin que tal circunstancia sea óbice para no recibir la --

probanza, puesto que como ya ha quedado asentado se ofrece la prueba y no al perito determinado.

En tal virtud, la Ley Federal del Trabajo, no exige requisitos mínimos al dictamen de los peritos, el perito dirá -- en el mismo, bajo su leal saber, lo que resultó del exámen -- con fundamento lógico en lenguaje llano y corriente, principalmente en sus conclusiones a fin de que el juzgador sea -- auxiliado por ese medio probatorio para conocer la verdad. -- En un intento de síntesis los requisitos mínimos que se les puede exigir a los peritos en sus dictámenes serfa: el plan teamiento correcto del problema a tratar, desarrollo razona do del mismo y conclusiones lógicas.

Las reformas de 1980, no prevén sanciones o medios de apre mio para los peritos, sin embargo para los peritos terceros en discordia la Junta en algunas ocasiones les impone los -- medios de apremio establecidos en la Ley, cuando no obstante han sido debidamente notificados y no concurren a la ce letración de la audiencia respectiva.

Por lo que respecta de las repreguntas a los peritos, la -- fracción IV del artículo 825 establece que las partes y ---

los miembros de la Junta, podrán hacer a los peritos las preguntas -- que juzguen convenientes. Se infiere que tales preguntas serán para -- establecer la calificación del dictamen y la idoneidad del perito --- sobre los elementos científicos o experimentales que se usaron para -- la elaboración de su dictamen o los razonamientos utilizados para -- llegar a sus conclusiones.

Por último cabe mencionar, de que manera se debe llevar a cabo la -- valoración de esta prueba. Según a sostenido la Corte, las Junta de Conciliación y Arbitraje, son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas; por tanto, -- dicha soberanía las faculta para dar el valor que estime conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por el perito.

E. - DE LA INSPECCION

En esta prueba "el juez examina en forma directa casos o personas para apreciarse circunstancias o hechos que pueden captarse directa y -- objetivamente" (24). Por lo que se define como "el acto procesal a cuya virtud el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales y cosas en general, material del proceso". (25)

24. - Ob. Cit.- Gómez Lara, Cipriano.- pág.- 277

25. - Ob. Cit.- Fonseca Ramírez, Francisco.- pág. 88

Por otro lado, esta prueba, tiene como objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales; Ésto último hace la diferencia entre ésta prueba y la pericial.

La Sección Sexta del citado Capítulo XII, regula esta prueba, que no se encontraba reglamentada antes de las reformas procesales. Para que sea admitida, es necesario que se precise: el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcaran; los documentos que deben ser examinados y que la proposición se haga en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma; lo anterior acorde a lo previsto en el artículo 827 de la Ley, esta disposición evidentemente trata de evitar, el que tenga por finalidad verificar que no existe algún documento o asiento en ningún libro, es una forma de contradecir de manera negativa los hechos controvertidos y en aportar formalmente una prueba que no es suficiente para demostrar la realización de los hechos cuya controversia se ventila.

La inspección resulta idónea para probar, los extremos que toca al patrón demostrar como son: Antigüedad del trabajador, importe del salario, pago del mismo, etc., razón por la cual en muchas ocasiones el patrón será quién ofrezca ese medio probatorio por poseer la documen-

ción que obligadamente debe conservar en la empresa y que por motivos legales no puede sacarlos del recinto de la negociación de que se trate. En esas condiciones, el patrón debe cumplir con los requisitos que le impone el artículo 827, en particular, precisando cuales sean los hechos que pretende acreditar con la inspección.

Acorde a lo previsto en el artículo 828, si se admite la prueba, la Junta señalará día, hora y lugar para su desahogo, si son documentos que obran en poder de alguna de las partes, los apercibirá que en caso de no exhibirlos se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos, -- que se traten de probar. Ahora bien, en ese sentido la Junta que conoce, debe saber que existen o debieron existir las nóminas, es decir, -- que tuvo la obligación de hacerlas, porque es grave que se tengan por presuntivamente ciertos hechos que perjudiquen a la demandada sin -- que esta parte tenga responsabilidad alguna.

Es razonable la postura de algunas autoridades laborales, en el sentido de que al analizar las pruebas para formular el dictámen respectivo se tomará en cuenta las circunstancias específicas, no obstante este razonamiento, el hecho de crear tal presunción gratuitamente, quita -- la paridad procesal, que debe existir en el procedimiento.

F.- DE LA PRESUNCIONAL

La Ley Federal del Trabajo, señalará entre otras, como medio de prueba la presuncional en su artículo 776 fracción VI y especialmente se refiere a ella en los numerales 830 a 834.

Dicha prueba que se trata en cuanto presuncional legal en el precepto 831 de la Ley, no está debidamente legislada como presuncional humana en el propio numeral. En efecto la presuncional humana rige la circunstancia de que eslabonados y concatenados una serie de hechos, conformen los indicios o indicadores y que conducen a presunciones, se debe llegar invoca e inequívocamente a la conclusión consecuente del enlace que lógicamente queda establecido.

En el terreno de la filosofía a través de la teoría del método, se ha hablado de inducción reconstructiva.

Esta prueba, no es otra cosa que la interpretación de los hechos de acuerdo con las leyes de la razón. Con todo acierto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado que todos los medios de prueba, con las excepciones marcadas en la ley constituyen meros indicios.

Por tanto no podemos considerar que la presunción resulta una prueba nominada específica como a primera vista pudiera desprenderse de la lectura de la ley. La misma Corte señala que la ley quiere que las --

presunciones sean tales, que obedezcan forzosamente a una sólo conclusión. Establecido que los indicios dan lugar a las presunciones, procede destacar entonces, que la presunción tiene las siguientes características:

a) Debe ser objetiva y no creada por el juzgador, quién sólo la descubre y no la forma.

b) La presunción objetiva debe conducir a una sólo presunción unívoca e inequívoca, por ejemplo: Juan Pérez fué despedido por haber cometido actos inmorales en el lugar de su trabajo (artículo 47 fracción VIII de la Ley).

c) El descubrimiento de la presunción debe sujetarse a las leyes de la razón.

Dichas características hacen de la presuncional humana como medio probatorio en la actualidad la reina de las pruebas, por su singularidad objetiva. Consecuentemente si un laudo, se aplica la prueba indiciaria no procede el análisis aislado de otros medios de prueba (confesional, testimonial, fotográficas, etc.) porque mediante un procedimiento de inducción reconstructiva se arriba al corolario lógico legal, que en forma inequívoca, singular racional y objetivamente es resultado del análisis de un expediente y por lo tanto, con la interpretación señalada habrá de tratarse las prescripciones a que se

contraen los artículo 830 a 834 ya señalados, ya que dicho corolario lógico que llegue a establecerse y que habrá sido resultado de los indicios y presunciones, no pueden ser contradicho, por tratarse de -- una prueba racionalmente descubierta de los propios elementos probatorios que como indicios se encuentran en el sumario.

G.- DE LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 835 nos define la instrumental "es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio".

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al dictar sus resoluciones tienen la obligación de hacer un estudio de todo lo actuado, valorando o estimando las constancias existentes de un modo sui generis, es decir, si bien es cierto que para rendir su fallo hacen un estudio de todo lo actuado, esto es sólo con el fin de resolver la controversia lo más justa posible, pero no porque existan disposiciones o reglas a las que deben sujetarse necesariamente para la estimación de las pruebas, toda vez que apartándose del cariz civilista, los miembros de la Junta dictan sus resoluciones a verdad sabida, apreciando las pruebas en conciencia. Esto es, la verdad sabida, es la verdad hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica, misma que-

es posible encontrar después del análisis que con base en la equidad y justicia, hacen de la pruebas existentes.

Todas las actuaciones efectuadas y existentes en el expediente que se lleva ante las Juntas, son documentos que se han investido de un sello especial, producto de las facultades soberanas de que están in vestidas, lo mismo de los funcionarios públicos ante los que se hacen, dándoseles así un carácter de instrumentos públicos a dichos documentos y por tanto hacen prueba plena al ser ofrecidos, como ta les en juicio.

Es por esta razón, que generalmente las partes, al ofrecer sus pro -- banzas, incluyen las actuaciones habidas, como medio para demostrar -- la veracidad de sus afirmaciones o negaciones; toda vez que, en oca -- siones aparecen en autos constancias de algunos hechos desconocidos o mal interpretados que benefician al momento de estudiarse lo asentado para dictar la resolución correspondiente.

La prueba que bajo el rubro de "Instrumental de Actuaciones" que ofrecen las partes, es pues, como una previsión para la responsabilidad -- llevada a cuentas de lograr un laudo satisfactorio a sus intereses, -- trate de evitar que "algo" se escape y entorpesca la buena marcha -- del proceso por carecer de la visión necesaria para intuir que el con

trario pueda tener, o la Junta obtener constancias que acrecenten -
los medios probatorios de sus acciones o excepciones según el caso.

CAPITULO III.- LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL DERECHO LABORAL

TEMA 1.- ETIMOLOGIA Y CONCEPTO DE DOCUMENTO

Documento se deriva del latín documentum, que significa, todo aquello en que está algo, que se nos enseña o demuestra. Gramaticalmente documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se prueba o confirma una cosa.

Dentro de la doctrina procesalista hay quienes estiman como documento en sentido etimológico "es una cosa que docet, esto es, que lleva en sí la virtud de hacer conocer, ésta virtud se debe a su contenido representativo por eso documento es una cosa que sirve para representar a otra.

Por otra parte, siendo la representación siempre obra del hombre, el documento, más que una cosa, es un opus (resultado de un trabajo)" -

(26)

Con frecuencia se encuentran opiniones que enmarcan al documento y al instrumento como si se tratara de una misma cosa, resultando que estos son diferentes, en virtud de que los documentos no sólo son el escrito o instrumento, sino toda corporación de pensamiento en un objeto que puede ser llevado físicamente ante la presencia del órgano-

jurisdiccional y en cambio documento expresado en forma literal es instrumento o simplemente escrito como a menudo se refieren; como se ---- aprecia el documento es el género y el instrumento viene siendo la especie.

En este orden de ideas, instrumento significa papel o instrumento --- con que se justifica o prueba alguna cosa, como lo sostienen algunos- autores, de este concepto se deduce su alcance jurídico, por cuanto - toca a escritura, papel o documento, merecen la calificación de ins- trumento sino solamente aquellos encaminados a justificar o probar al go. Asimismo instrumento se deriva del verbo latino instruere, ins -- truir porque esta destinado a instruimos o informarnos de lo que ha- pasado. Más en sentido propio se entiende por instrumento el escrito- en que se perpetua la memoria de un hecho, el papel o documento con - que se prueba alguna cosa o hecho, la descripción, memoria o nota de- lo que uno ha dispuesto o ejecutado o de lo que ha sido convenido en- tre dos o más personas.

Por lo que respecta al concepto documento, existen numerosas defini- ciones , algunas de las cuales como la de Caravantes, es restringida pues señala: "documento es todo escrito en que se haya consignado un acto" (27), otras definiciones son amplias, que deben considerarse - como las apropiadas, porque señalan que todas las cosas en donde se-

27.- Caravantes, José de Vicente.- Tratado histórico de los procedi- mientos judiciales en materia civil.- Tomo II.- pág. 44.

expresa, por medio de signos, una manifestación del pensamiento, siendo indiferente el material sobre el cual los signos estén escritos y también la clase de escritura. Por otro lado lo definen como "el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho" (28). Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se refiera a un hecho sino también lo será todo objeto en el que por figuras o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. Carnelutti nos expresa que: "es todo lo que encierra una representación del pensamiento aunque no sea por escrito y aún más, una representación cualquiera" (29). Como se aprecia de los anteriores conceptos nos dan una definición amplia y doctrinal de documento a diferencia de lo que nos expresa Eduardo Pallares en el Diccionario de Derecho Procesal Civil: "documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible" (30), es decir, da una definición restringida, dejando fuera de la misma, elementos que deben ser considerados como documentos -- que pueden ser aportados como prueba y que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo son admisibles, ya que esta disposición señala: que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, incluyendo fotografías y los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, además de que en la actualidad carecería de justificación limitar la noción de documentos a manifestaciones escritas, pues pue-

28.- Rivera Silva, Manuel.-El Procedimiento Penal.-Edit. Porrúa,S.A.- Edic. 1979.- pág. 189.

29.- Ob. Cit.- Carnelutti, Francisco.- pág. 414.

30.- Supra.- Edit. Porrúa, S.A. - pág. 327.

den ser medios probatorios, otros elementos.

En consecuencia, en sentido amplio documento es toda representación - que consta por escrito o gráficamente, sea cual sea la materia sobre la que se extienda.

En sentido restringido documento es el instrumento o escrito con que se comprueba, confirma o justifica alguna cosa, o que se hace con ese propósito.

TEMA 2.- PRINCIPIOS QUE RIGEN A LOS DOCUMENTOS

Una vez que se ha definido el documento, diré que éste se rige por los siguientes principios a saber:

a).- Se debe distinguir en el documento el contenido y el continente. Esta diferencia es fácil de distinguir o apreciarse, recordando que el acto de declaración es cosa diversa de la declaración misma. Esta es el contenido, el documento es el continente. El documento puede ser verdadero y la declaración falsa o a la viceversa, el documento falso y la declaración verdadera; el documento puede ser hecho por persona diversa de la que hace la declaración, como sucede con las escrituras públicas.

b).- Ha de considerarse como autor del documento, el que lo manda hacer y no quien lo hace materialmente, por esta circunstancia, el escribiente de un documento, no es su autor, sino la persona que ordena hacerlo.

c).- La fecha es de gran importancia en los documentos, ya que, tam bien la tiene en los actos jurídicos a que ella se refieren o en los acontecimientos que con los mismos se prueba. En algunas ocasiones,

la fecha determina la validez del documento, un testamento, por ejemplo, sino esta datado es nulo.

d).- Se debe entender por fecha la indicación del lugar y día en que se hizo el documento. Sin embargo, existen en cuanto a esto mucha elasticidad, ya que en algunos casos, la ley requiere mayor precisión respecto de esas circunstancias, por ejemplo, exige en el documento se exprese la hora.

e).- No debe confundirse la nominalidad del documento con su autenticidad, ya que un documento privado puede ser nominado y sin embargo no ser auténtico, pero en relación a esto, en un capítulo especial lo trataré más ampliamente.

f).- La suscripción del documento tiene por objeto hacer constar ---- quien es el autor del mismo, cuando el autor no sabe escribir, bastará con poner su huella digital o una cruz. En este sentido se reputa como autor de un documento privado quién lo suscribe, haciendo mención en este sentido la Ley Federal del Trabajo en el artículo 802, -- además se expresa también que la suscripción hará plena fé de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; como veremos más adelante -

excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse como prueba idónea. Pero no siempre significa que la persona que lo hizo es autor del documento, puede firmarse los documentos en calidad de testigo, de notario, de secretario. La suscripción es, a veces, una condición para la validez del acto jurídico, por ejemplo, el Código Civil exige que se firmen los contratos, Asimismo debe contener el nombre y el apellido del autor del documento, pero hay en esto mucha flexibilidad y deben seguirse las costumbres de las personas que la hacen; cuando una persona no sabe escribir, repito, bastará con que se ponga su huella digital y si la persona sabe firmar deberá ser autógrafa, o sea que esta hecho por su autor. En consecuencia la suscripción es un acto jurídico que vale por sí mismo, con lo que se demuestra con los documentos en blanco, en los cuales, la suscripción produce efectos jurídicos -- aunque falte el contenido del documento.

g) La entrega de un documento en blanco, equivale a la entrega de un documento completo, porque faculta al que lo recibe a llenarlo, quedando el que lo entregó a las resultas de ello. A este respecto el Lic. Francisco Camelutti nos expresa que: "en la práctica del documento en blanco descansa sobre la fuerza probatoria de la suscripción y sobre el principio del equivalente procesal" (31), o sea, -- que quien da y quien recibe un documento en blanco, no da y no recibe

31.- Ob. Cit.- Francisco Camelutti.- pág. 433

una declaración, sino una equivalente procesal de la misma.

Existen excepciones en cuanto a que el documento debe estar suscrito para que haga fé contra su autor y es el caso de los telegramas y los libros de comercio de los comerciantes.

En conclusión se puede decir que los documentos deben tener ciertos requisitos, en relación a los principios enumerados anteriormente, y éstos son: en primer lugar que tengan el emisor; en segundo lugar, que -- tengan la fecha de la suscripción, es decir, el día hora y lugar en -- que fué formulado o estructurado el documento. Por último las formalidades del documento que los establecen las leyes positivas, los usos o las costumbres.

TEMA 3. - CLASIFICACION DE LOS DOCUMENTOS

Los documentos se clasifican desde diversos aspectos, llegando a ser las más relevantes las siguientes y que se han llegado a establecer - por grupos entre otras en: documentos públicos o privados; auténticos y no auténticos; anónimos y nominales; declarativos e informativos, - etc. De todas ellas, las más importantes que se pueden destacar y --- que constituyen la división tradicional es la de documentos públicos- y privados, sin embargo, se tratarán algunos aspectos de cada una de ellas.

DOCUMENTOS PUBLICOS.- Son los que provienen de funcionarios que tienen fé pública y que su dicho se reconoce como verdadero, salvo prueba en contrario, contienen en sí mismo un principio de prueba y debe-reconocerse como cierto lo asentado en el, como podría ser un acta -- del Registro Civil. Por lo que son documentos que provienen de fun -- cionarios públicos que los expiden dentro de los límites de sus atribuciones.

En la Sección Tercera del Capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo - definen como documento público aquellos cuya formulación está encomen-

dada por la Ley a un funcionario investido de fé pública y los que expida en ejercicio de sus funciones; también, establece el principio, de que harán fé en el juicio aquellos documentos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, sin necesidad de legalización (artículo 795) encarga a la autoridad los recabe directamente (artículo 803) y cuando uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, da oportunidad a la contraparte de exigir que tales copias certificadas o testimonios se adicionen con lo que estime conducente del mismo documento, pieza o expediente (artículo 806). Entre otros documentos públicos pueden haber documentos notariales o instrumentos autorizados por Notarios Administrativos o Judiciales, según los expida una autoridad administrativa o judicial.

En cuanto a los instrumentos notariales hay escrituras y actas y pueden ser constitutivas o testimonios, los primeros se deben a fines -- distintos e independientes de un fin probatorio y los testimonios se originan con el fin de constituir una prueba, creándose una prueba -- preconstituída.

Al respecto, cabe señalar que no todos los documentos públicos hacen prueba plena, mientras que las actas del Registro Civil, las escritu-

ras constitutivas o los poderes notariales están fuera de toda duda - en cuanto a su validez, los testimonios o pruebas preconstituidas ante Notario, no la tienen, ya que para tener por plenamente demostrados los hechos a que se refieren y por lo menos ante Tribunales de Trabajo, los testigos que declaran ante un Notario, deben ratificar su declaración ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que conoce del negocio, para que el testimonio notarial surta plenos efectos.

El artículo 812 de la Ley citada, contiene este principio, ya que establece que cuando los documentos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron realizadas ante autoridad que expidió el documento. Es de hacerse notar, que el criterio sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación es precisamente, en este sentido, pues así se infiere de la siguiente ejecutoria:

"DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS.- Las declaraciones de las personas hechas ante notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe 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 cualquiera declaración ya que, legalmente, las pruebas deben recibirse por la misma autoridad que conoce de la controversia, con ci-

tación a 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 del procedimiento aplicables" (A.D. 5648/. - Pablo Lemble del Sotto. 4 de abril de 1974. 5 votos. Ponente Salvador Mondragón Guerra).

En estas mismas condiciones debe considerarse una declaración rendida ante distinta autoridad civil o penal, pues, si bien es cierto que esa documental, ofrecida como prueba es una documental pública, las declaraciones en ella contenidas, deben ser ratificadas ante autoridad laboral para que hagan prueba plena.

Los documentos públicos se identifican por sellos, firmas u otros --- signos exteriores que prevengan las leyes correspondientes.

En este orden de ideas, los funcionarios públicos que expiden documentos públicos, se pueden clasificar de la siguiente manera:

á.- Funcionarios a quienes está encomendado dar fé de los actos realizados por terceros, tales como los notarios y los secretarios.

b.- Funcionarios que tienen a su cargo determinadas actividades y documentarlas debidamente; actuarios, jueces del registro civil, co -

bradores de contribuciones, etc.;

c) Funcionarios establecidos para conservar documentos públicos y expedir copias de los mismos; jefe del archivo judicial; registradores de la propiedad; notarios y por último;

d) Funcionarios que dictan resoluciones y las documentan (jueces y magistrados).

Por lo tanto, serán documentos públicos, los que hayan sido expedidos por los funcionarios antes mencionados, en ejercicio de sus funciones. En este sentido, para poder dar una mejor apreciación de cuales pueden ser los documentos públicos a continuación haré una enunciación de los más usuales, tomando como apoyo lo dispuesto por el artículo 327 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal:

1.- Testimonios de las escrituras públicas, otorgadas con arreglo a derecho y las escrituras originales mismas;

2.- los documentos auténticos expedidos por funcionarios que desempeñen cargo público, en lo que se refiera al ejercicio de sus funciones. Aquí cabe aclarar que se entienda por documentos auténticos aquellos que hacen prueba plena, como podrían ser los documentos públicos.

- 3.- los documentos auténticos, libros de actas, estatutos, registros y catastros que se hallen en los archivos públicos, o los dependientes del gobierno federal, de los Estados o del Distrito Federal;
- 4.- Las certificaciones de actas del estado civil expedidas por los oficiales del Registro Civil, respecto a constancias existentes en los libros correspondientes;
- 5.- Las certificaciones de constancias existentes en los archivos públicos expedidas por funcionarios a quienes compete;
- 6.- Las certificaciones de constancias existentes en los archivos parroquiales y que se refieran a actos pasados, antes del establecimiento del Registro Civil, siempre que fueran cotejadas por Notario Público o quién haga sus veces con arreglo a derecho;
- 7.- Las ordenanzas, estatutos, reglamentos y actas de sociedades o asociaciones, universidades, siempre que estuvieren aprobados por el Gobierno Federal o de los Estados y las copias certificadas que de ellos se expidieren;
- 8.- Las actuaciones judiciales de toda especie;
- 9.- Las certificaciones que expidieren las bolsas mercantiles o mineras autorizadas por la Ley y las expedidas por corredores titulados -

con arreglo al Código de Comercio;

10.- Los demás a los que se les reconozca ese carácter por la Ley.

Como se observa, son varios los documentos públicos, teniendo estos como características principales las de haber sido expedidas por personas con determinada calidad, repito, funcionarios, notarios, párrocos, etc.; que el asunto a que se refiere el documento, se encuentre relacionado con las funciones de quien lo expida y por último que --- sean expedidos por las personas que se han mencionado anteriormente, durante el tiempo en que las desempeñaban, porque de lo contrario, se tendrían por documentos no auténticos, las certificaciones que realicen o expidan personas que no desempeñen cargo público en la fecha en que las expidan, aunque dichas certificaciones se refieran a actos acaecidos cuando ejercían un cargo público, además que dichos documentos públicos se hayan expedido cumpliendo las formalidades fijadas en la ley, como serían, por ejemplo: sellos, testigos, registros y libros autorizados que garanticen la proveniencia del documento público estableciendo así su autenticidad.

Es así, que los requisitos señalados anteriormente, son los esenciales de los documentos públicos.

DOCUMENTOS PRIVADOS.- Son todo lo contrario a los documentos públicos y son aquellos expedidos por particulares, sin la intervención de funcionarios públicos, que les den fé o autentifiquen. Puede intervenir un funcionario público pero cuando no actúa en ejercicio de sus funciones, por ejemplo, cuando un notario firma una carta.

El artículo 796 del ordenamiento legal en cita, define a los documentos privados como "aquellos que no reúnen las condiciones previstas para los documentos públicos".

Estos documentos pueden clasificarse en: manuscritos, que son aquellos escritos extendidos y firmados por una persona; libros de inventarios o cartas; publicaciones en periódicos o impresos; actas administrativas. Sin embargo existen otras clasificaciones como la de recibo, que también se le llama carta de pago o finiquito; la antépoca, que es el instrumento, vale o pagaré que da el deudor al acreedor para hacer la deuda que contrae por habersele entregado alguna cantidad de dinero; la síngrafa es la escritura o cédula que hacen algunos para la fe de sus pactos, es un papel privado que contiene las convenciones y empeños recíprocos contraídos por quienes lo firman y por esta razón se suele hacer doble o triple, según el número de las partes, para que cada uno lo conserve a fin de hacer valer su derecho en caso necesario; libros de cuentas; inventarios; cartas y tarjetas, entre otras. El Código de Procedimiento Civiles, hace otra clasifica --

ción de documentos en: privados propiamente dichos y simples, los primeros proceden de las partes que litigan y el simple procede de terceros que no figuran como partes en el juicio y por lo tanto, la recepción de dicho documento debe asimilarse a la prueba testimonial. Un ejemplo de los privados propiamente dichos son los vales, los pagares, libros de cuentas y cartas.

Al igual que los documentos públicos, los privados también están regidos por principios que a continuación se detallan:

- a) Sólo hacen prueba plena en contra de su autor, cuando fueran reconocidos expresamente.
- b) Si el documento privado no está suscrito por su autor, la autografía del mismo no bastará para establecer su autenticidad.
- c) Este documento a diferencia del público, no prueba su procedencia ni su fecha.
- d) El que contiene una declaración, pero no su eficacia .

Más adelante, se verá, acerca de la autenticidad de los documentos --- privados.

DOCUMENTOS DECLARATIVOS E INFORMATIVOS.- Los declarativos, también de nominados dispositivos contienen un acto jurídico, al par que justifican la existencia del mismo. La gran mayoría reviste este carácter -- pues también son "aquellos que a través de ciertas narraciones tratan de justificar hechos"(32) . En tanto que los informativos, por exclusión, son los no declarativos, por ejemplo, la copia y el testimonio de otro documento. En consecuencia los declarativos son los que tienen un carácter constitutivo (un testamento ológrafo) o dispositivo (un recibo) y aquellos que sólo tienen valor testimonial, que a su vez pueden acreditar una confesión de hechos propios. Por lo tanto, - los declarativos son los que contienen una declaración y también son llamados además de dispositivos, constitutivos y tienen por objeto -- crear una relación jurídica.

DOCUMENTOS NOMINALES Y ANONIMOS.- Los primeros son aquellos en los que consta quién es el autor, los segundos son los que carecen del -- requisito anterior, o sea, no tienen quién es el autor.

DOCUMENTOS AUTOGRAFOS Y HETEROGRAFOS.- Aquellos, son los que están -- hechos o firmados por su autor, éstos, los que se encuentran elaborados por diversa persona a su autor.

32.- Areal Leonardo Jorge y Fenochietto Carlos Eduardo.- Manual de Derecho Procesal.- Edic. 1970.- pág. 312

DOCUMENTOS SOLEMNES Y SIMPLES.- Los solemnes son aquellos que sólo --
tienen validez y producen sus efectos jurídicos si se otorgan con de-
terminados requisitos de forma, por ejemplo, los documentos públicos
tienen ese carácter. En cambio son simples, los que no reúnen las ---
características anteriores, por tanto, son lo contrario a los solem-
nes.

DOCUMENTOS ORIGINALES Y COPIAS.- los originales son los primeros docu-
mentos que se hacen respecto de un acto jurídico. Las copias, son las
diversas reproducciones que se hagan de un original.

Como se distingue hay infinidad de clasificación de documentos, pero
las anteriores, son las más tratadas por los estudiosos de la mate-
ria y las que a mi juicio prevalecen en nuestra materia. Una vez que
se ha desarrollado este tema, es interesantesaber como se hace su ---
ofrecimiento en el proceso laboral, por lo que el tema siguiente tra-
tará su estudio.

TEMA 4.- OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE LA DOCUMENTAL EN EL PROCESO LABORAL

En sentido jurídico y en especial en sentido jurídico procesal, el vo cable ofrecimiento debe equipararse al de proposición que se deriva del verbo proponer, del latín propono, is, posui, positum, ponere poner adelante, a la vista, dar a ver, exponer, ofrecer, enunciar, ya que en realidad, eso es lo que se hace, es decir, más que ofrecer --- pruebas, se proponen los medios para su admisión. Sin embargo, en el fondo, la significación literal que tiene la voz proposición concuerda con el sentido que de ofrecimiento se ha otorgado en derecho. Por otro lado, se entiende por ofrecimiento probatorio la "manifestación de voluntad que externan las partes a la Junta, en forma oral o escrita, por medio de la cual le solicitan sean tomados en cuenta y consecuentemente aprobados y desahogados los medios que estimaron conducentes para probar sus pretenciones o excepciones (33).

El período de ofrecimiento de pruebas fué introducido en la legislación mexicana por el código civil actual. En los juicios ordinarios -- es de diez días fatales, que comenzarán a contarse desde el día siguiente en la que se cerro el debate, es decir, desde el día siguiente

33.- Díaz de León, Marco Antonio.- Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.- Textos Universitarios.- Edic. 1981.- pág. 224

en que se tiene por presentado el escrito de réplica o por avisada la rebeldía correspondiente si el escrito no se presenta. En los juicios sumarios no hay término especial para el ofrecimiento de pruebas y tal cosa se hace en los escritos de demanda, contestación, réplica y dúplica.

Es de gran importancia el acto procesal en que las partes ofrecen sus pruebas, ya que si las mismas no hacen su ofrecimiento conforme a derecho corren el riesgo de que se desechen, por la autoridad, trayendo esto, consecuencias legales.

En todo caso, para que el ofrecimiento sea eficaz, se requiere: a) que las pruebas que se ofrezcan sean pertinentes, esto es, que se refieran a los hechos controvertidos; b) que cada prueba se relacione, al hacer el ofrecimiento con el punto controvertido que con ella se quiere probar, por ejemplo: es ilegal decir, ofrezco tales y tales pruebas para demostrar la existencia de los hechos controvertidos.

Por otro lado las pruebas se deben ofrecer en forma oral o por escrito, cuando algunas de las partes ofrecen sus pruebas en este último término, deberá entregarle copia a su contraparte, aunque esto no lo prevee la ley, ni existe apercibimiento al respecto, pero se da como costumbre en las diversas Juntas, además este escrito debe llevar ciertos requisitos; en primer lugar la firma del oferente; en segun

do lugar, el oferente debe comparecer personalmente a la audiencia.-- Por otro lado, las pruebas que se ofrezcan deben estar relacionados -- con los hechos controvertidos, como se menciona anteriormente, o sea -- los no confesados por las partes, ya que resultaría ocioso e innecesario desahogar esas pruebas.

En la práctica el ofrecimiento de pruebas, no resulta tan sencillo co -- mo parece, más si se toma en cuenta que, el ofrecimiento de las prue -- bas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se hallan sujetas a -- condiciones extrínsecas de tiempo, modo y lugar, así como, también a -- condiciones intrínsecas como la legitimación del peticionante, compe -- tencia y capacidad de la Junta, por otro lado, en las Juntas se ha da -- do el caso de que por lo que respecta a la admisión de pruebas, al -- termino del ofrecimiento de las mismas, las Juntas se reservan a -- acordar sobre su admisión o desechamiento en su caso.

Ahora bien, con respecto a la legitimación a que están sujetas las -- pruebas en su ofrecimiento, se ha de entender el ligamento o la unión -- jurídica que ata a las partes con el litigio objeto del proceso. Sig-- nifica que el contradictorio procesal sólo puede ser sostenido por -- las auténticas partes y por lo tanto, sólo a estas les compete al ofre -- cer medios probatorios para evitar las pérdidas de tiempo que se origi -- narian de admitir pruebas a quienes en realidad no lo fueran. Por ello -- desde la audiencia inicial de Conciliación, Demanda y Excepciones, --

Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se debe reconocer o acreditar la personalidad de las partes o de los contendientes o bien de los representantes legales de las empresas o sindicatos, en terminos de lo dispuesto por los artículos 693, 692, y 694 de la Ley Federal del Trabajo, y en caso de no tener reconocida su personalidad las citadas partes, no se les dará intervención cual ninguna en el proceso, y consecuentemente no podrán, hacer proposición de medios.

Por lo que respecta a la capacidad procesal, mencionada con anterioridad, misma que deberá hacerse efectiva no tan sólo para el ofrecimiento sino, que debe operar para toda actividad instancial.

Ahora bien, en el orden que deben guardar las partes al ofrecer sus pruebas, el artículo 880 dispone que primero ofrecerá el actor y despues el demandado o codemandados por las siguientes razones:

- a) Porque fue a iniciativa del actor, demandar a cualquier empresa, por lo que debe mantener en el procedimiento la iniciativa procesal;
- b) Porque el desarrollo de la acción e impulso procesal, preponderantemente compete al actor;
- c) Porque es a él a quien principalmente interesa que el proceso se active;
- d) Porque quién por lo común, deja de comparecer al proceso es el demandado; es por ello que existe la regla aplicable al inicio del-

proceso, de que apercibido el demandado que en caso de no comparecer a la audiencia inicial o sea a la conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por contestada la demanda en sentido afirmativo;

e) Y por último, por que el silogismo procesal se plantea pensando, siempre en el actor y después en el demandado, y no a la inversa.

En relación a lo anterior, en la práctica no perjudicaría en nada de que la proposición u ofrecimiento lo hiciera la parte demandada y -- después el actor, dado que cuando comparecen ambas partes a la audiencia por lo regular ya llevan preparadas por escrito sus pruebas que van a ofrecer así como la predisposición de ofrecer otras nuevas según resulte de las que a su vez propusiera su contrario, en consecuencia no existe un ofrecimiento de pruebas perfectamente establecido. Al concluir el ofrecimiento y no habiendo pruebas pendientes por ofrecer, la Junta declara cerrado dicho periodo y después de esto no se puede ofrecer ninguna prueba a menos de que se trate de hechos -- supervenientes.

En este orden de ideas, y ya en particular sobre el ofrecimiento de la prueba documental en el proceso laboral, diré que en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 778 establece la regla general según

la cual, las partes deben ofrecer las pruebas-incluso documentos-en la misma audiencia, refiriéndose desde luego a la audiencia inicial haciendo la aportación correspondiente y si bien es cierto que no se decreta sanción alguna para el caso de que no se exhiban, se impone la de tenerlos por no ofrecidas, La sanción mencionada, es -- evidente, ya que el artículo 780 del ordenamiento citado, establece que las pruebas se ofrecieran acompañadas de todos lo elementos necesarios para su desahogo, el artículo 797 dispone que los originales de los documentos privados se presentarán por el oferente que los tenga en su poder y el artículo 803, de la Ley en cita, preceptúa - que cada parte exhibirá los documentos y objetos que ofrezca como - prueba para que obre en autos.

La excepción a esta regla, la dan los artículos 801 y 803 de la Ley, el primero porque establece que si los documentos que van a ofrecer se como prueba forman parte de un libro, expediente o legajo, se --- exhibirán copias para que se compulsen con su original, es decir, - este precepto facilita el ofrecimiento de pruebas documentales, --- cuando, por el volumen de los originales o por prohibición de las - leyes correspondientes no pueden ser sacados del lugar donde se encuentran ya que con la sólo exhibición de copias y señalando el lugar dónde debe hacerse la compulsión es suficiente.

El artículo 803 de la propia Ley dispone que cuando se ofrezcan co-

no pruebas informes o copias que debe expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente, omitiendo la obligación que anteriormente tenían las partes de solicitar tales informes e indicando los motivos que les impedían obtenerlos, haciéndose notar que hay autoridades que por disposición legal tienen prohibido proporcionar informes a particulares, como es el caso del I.M.S.S. e Instituciones de Crédito o en caso de actuaciones judiciales en tales casos resultaba inútil, la exigencia de las partes de que demostrarán haber solicitado el informe, ya que no se les podía obligar a presentarlo en virtud de que las autoridades mencionadas no los proporcionaban sino a solicitud de la propia Junta.

Surge una interrogativa en relación a los originales del documento -- que se exhibe ¿Es indispensable que en el ofrecimiento se exhiba el original del documento?, en relación a este punto, los artículos 797, 799 y 801 de la Ley, establecen como regla general, que los interesados deberán presentar los originales de los documentos privados, --- siendo necesario distinguir diversas cuestiones, cuando el documento proviene de la parte que lo ofrece y tiene en su poder el original, -- es evidente que el que debe exhibir es el original, ya que así lo -- dispone el artículo 797 . La excepción a la regla, la proporciona -- el artículo 798, que señala que si el documento se exhibe en copia -- simple o fotostática y es objetado en cuanto a autenticidad de con-

tenido, se podrá solicitar la compulsión o cotejo con su original, indicando la oferente el lugar en donde se encuentra éste; una excepción más consiste en que por la naturaleza del documento sea imposible presentarlo en el juicio, como sería el caso de documentos contables que por su naturaleza o por disposiciones de alguna autoridad no puede estar fuera del centro de trabajo, caso en el cual se autoriza a exhibir copia de la parte conducente, solicitando se coteje o compulse con el original, como anteriormente señale.

Por otro lado, no se puede exigir a una parte que exhiba el original del documento que este en poder de su contraria, caso en el cual, -- tendrá que exhibir la copia correspondiente .

Tratándose de documentos públicos no es el original del documento el que se presenta en juicio, no obstante, no existe impedimento alguno para que se acepten las copias respectivas.

En este orden de ideas, debe hacerse especial hincapié de que en materia de trabajo existen documentos que necesariamente obran en poder de una de las partes, como serían las cartas renuncia, recibo de pago, avisos de rescisión, contratos de trabajo, etc., ya que la Ley, dentro del capítulo de Relaciones Individuales de Trabajo, artículos 24, 25 y 25 establecen que las condiciones de trabajo se harán constar --

por escrito y la falta de esa formalidad será imputable al patrón. Esta obligación aparece constatada en el artículo 804 de la Ley, que -- obliga al patrón a conservar y exhibir en juicio los documentos con- sistentes en contratos individuales de trabajo, listas de raya, nó-- minas de personal, recibos de pago, controles de asistencia, compro- bantes de pago de diversas prestaciones, etc., teniendo la obligación de conservarlos mientras dure la relación laboral y un año después y su incumplimiento trae como consecuencia de tener por presuntivamente ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda respecto de esos documentos, salvo prueba en contrario, en tales condiciones, es inadmisibile que se ofrezcan copias fotostáticas de tales documentos, pretendiendo que se cotejen con los originales que obran en poder del mismo oferente.

El artículo 799 de la Ley, obliga a terceros a presentar el original del documento que obre en su poder. Asimismo, cuando se ofrece esta prueba pueden exhibir las partes los documentos en la etapa de ofrecimiento de pruebas, como se menciona anteriormente, o acompañadas en el escrito inicial de demanda o en su contestación, o sea, se pueden ofrecer antes de que la Junta declare cerrado dicho período probatorio

Por otro lado, la documental debe relacionarse con cada punto de los hechos de la demanda que con ella quieran probarse, de no hacerlo así

la Junta procederá a desecharla, toda vez que no esta ofrecida conforme a derecho, o sea, no precisa lo que quiere probar.

En tal virtud, el ofrecimiento de esta prueba, en algunos casos está sujeta a requisitos especiales, como por ejemplo:

a) En el caso de que se presenten documentos extranjeros, deberán --- acompañarse con su traducción. Esto es obvio, ya que no existe obligación de las partes, ni de la propia Junta de que entiendan otro idioma que no sea el español, por lo cual, la Junta nombrará un perito --- traductor oficial, quien comparecerá a la Junta a ratificar y protestar su cargo, y hará la traducción dentro de un término de cinco días, termino que podrá ser ampliado, según el caso, por lo regular en las Juntas; cuando se presenta este caso, se solicita a la Unidad Coordinadora de Servicios Periciales, dependiente de la Junta, que remita - el nombre de un perito traductor para que funja como traductor del documento que se trate.

b) Cuando los documentos proceden del extranjero, se deberán presentar debidamente legalizados, por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas, pero además que estas autoridades sean mexicanas, ya que se puede presentar el -- caso, de que envíen documentos del extranjero pero con la intervención de autoridades diplomáticas en México.

c) En el caso, de que cuando los documentos se encuentren en el lugar donde se promueva el proceso, y esten en poder de la contraparte, autoridades o terceros, podrán ser objeto de cotejo o compulsas, a solicitud del oferente, por conducto del actuario. Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se hallen en cualquiera de los supuestos anteriores, se cotejaran o compulsaran a solicitud del oferente, mediante exhorto a la autoridad que corresponda.

d) Por lo que respecta a la existencia de las copias, éstas hacen presumir la existencia de originales; conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales, que se tomaron, siempre y cuando se hayan ofrecido.

Referente al desahogo de esta probanza, se confunde con su ofrecimiento, ya que al presentarse, si éstos no son objetadas en cuanto a autenticidad de contenido y firma quedan desahogadas en el momento de su ofrecimiento y admisión en su caso.

CAPITULO IV.- OBJECIONES A LA PRUEBA DOCUMENTAL Y SUS MEDIOS
DE PERFECCIONAMIENTO

TEMA 1.- OBJECION A LOS DOCUMENTOS PUBLICOS, PRIVADOS Y PROVENIENTES
DE TERCEROS.

Objetar significa, oponer reparo a una opinión o designio, proponer una razón contraria a lo que se ha dicho o intentado, es decir, consiste en afirmar que un documento presentado en juicio es falso. Ahora bien, ¿ como y cuándo se deben formular las objeciones a las documentales? El artículo 880 de la Ley Laboral, establece los lineamientos bajo los cuales debe desarrollarse la etapa de ofrecimiento de pruebas, señalando que el actor ofrecerá sus pruebas e inmediatamente despues el demandado ofrecerá las suyas y podrá objetar las de su contraparte, en este período es cuando se deben objetar las pruebas documentales que se ofrezcan, haciéndose notar que la Ley no precisa los alcances de las objeciones, puesto que el objetar no consiste en formular alegatos respecto del valor de las pruebas, ya que la Junta, con o sin objeciones las debe valorar al dictar resolución.

Objetar las pruebas consiste en hacer manifestación respecto a las deficiencias de forma o de fondo, de hecho o de derecho, negando autenticidad de un documento e indicando su posible alteración y deben

hacerse en forma clara y precisa.

Quando se trata de documentos supervenientes ofrecidos como prueba, a cuyo ofrecimiento se refiere el artículo 881 de la Ley citada, la objeción debe hacerse cuando los conozca la contraria, para lo cual, la Junta debe darle vista con los documentos en cuestión, para que manifiesten lo que a su interés convenga con respecto a las mismas.

Ahora bien, se puede presentar el caso de que el mandante este ausente, ésta ¿sería razón para que el mandatario no formule objeciones?, tomando en cuenta la naturaleza del mandato, el mandatario debe efectuar todos los actos necesarios dentro del juicio, para el que le fué conferido, entre ellos, el de objetar las pruebas ofrecidas por su contraparte.

No obstante lo anterior, pueden existir mandatos limitados para determinados actos y, en tales condiciones, si el mandatario tiene poder limitado en el cual no se contempla la etapa procesal de objeciones a las pruebas, no podrá legalmente hacerlas. Cuando no se objetan los documentos que se les atribuyen a cualquiera de las partes, puede haber consecuencias. Si la parte a quien se le atribuye un documento no lo objeta y acepta su validez, debe concedérsele pleno valor probatorio para tener por demostrados los hechos consignados en tal documento. Esto es lógico ya que sería ocioso pretender per

feccionar un documento que ha sido plenamente conocido por la parte contraria a quien lo ofrece. En este caso sigue vigente la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, no obstante las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, la cual textualmente señala:

"DOCUMENTOS PRIVADOS PRESENTADOS POR LAS PARTES POR VIA DE PRUEBA, - INOBJETADOS, VALOR DE LOS.- Si no se objeto el documento privado presentado por vía de prueba, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho correspondiente" (A.D. 2684/64.- Jefe del Departamento del Distrito Federal.- 24 de noviembre de 1965. 5 votos, ponente Manuel Yañez Ruíz.- A.D. 7205/64. Plásticos e Importaciones S.A. 4 de marzo de 1966.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra A.D. 1207/65 Ferrocarriles Nacionales de México.- 4 de marzo de 1966 Unanimidad de 4 votos.

Ahora bien, si el documento se objeta por la parte a quien se le atribuye y no aporta prueba alguna para demostrar la objeción el documento es eficaz y tiene valor probatorio para demostrar su contenido.

En este sentido existe jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación , en los siguientes términos:

"DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS.- En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el

propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción y sino lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena" (A.D. 4791/74 María de la Luz Méndez -- Ríos A.D. 5306/70 David Hernández Cazares.- A.D. 177/72 Rafael Lora Cruz.- A.D. 2386/72 Manuel Gómez Angeles.).

Es decir, que si el suscriptor o firmante de un documento lo objeta en cuanto a su autenticidad de contenido y/o firma, deberá ofrecer su perfeccionamiento y si no lo hace así se le dará valor probatorio pleno al mismo.

Otra tesis de gran importancia, sobre el punto de estudio es:

"DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJECION A LOS. CARGA DE LA PRUEBA. En materia laboral el que objeta de falso un documento debe probar su objeción. Por lo que si una de las partes objeta su autenticidad de un documento privado, la carga de la prueba corresponde a ella, debiendo probar su objeción, más no a la contraria quien tiene a su favor la presunción de que el documento es auténtico, máxime si el documento contiene al calce la firma del objetante" (A.D. 5060 Rubén García Váldez. 27 de febrero de 1975.. Unanimidad de 4 votos. Ponente, Jorge Sa racho Alvarez).

En este sentido los documentos privados se deben presentar por la --

parte oferente que los tenga en su poder y si son objetados, deberán dejarse en autos y no podrán ser devueltos dejando copia, sino hasta su perfeccionamiento, si el documento privado consiste en copia simple fotostática, en caso de ser objetado, se podrá solicitar su compulsión o cotejo con el original y para este efecto el oferente deberá precisar el lugar donde se encuentra el documento original (artículo 789 de la Ley Laboral); sin embargo, cabe hacer notar que cuando la copia simple no es objetada, se establece la presunción de la existencia del documento original y que cuando es objetada, como se ha dicho anteriormente, procede ordenar su cotejo siempre y cuando se haya ofrecido en esa forma. Dicho cotejo o compulsión será desahogada por conducto del C. Actuario.

Por lo que respecta a los documentos provenientes de terceros, no puede obligarse a las partes a que objete un documento proveniente de terceros, queda a su arbitrio con las consecuencias legales que pueda traer la falta de objeción a éstos. . Son en realidad un testimonio preconstituído y la parte que los ofrece debe proveer por su perfeccionamiento.

El artículo 880 de la Ley citada, dispone que si un documento proveniente de tercero resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el que lo suscribió.

Ahora bien, si los documentos son objetados y se ratifican por quien los suscribe, quedan perfeccionados, quedando a cargo de la Junta su valoración al dictar resolución. Cabe aclarar que el artículo 799 de la Ley en cita, dispone que el documento que provenga de un tercero - el mismo está obligado a exhibirlo.

Si tales documentos se objetan y no se ratifican, carecen de valor probatorio para tener por demostrados los hechos que en ellos se consignan.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido la tesis - de que los documentos provenientes de terceros son testimonios pre-constituidos, ya que estableció que debe darse oportunidad a la contraria de repreguntar. Esta tesis fué recogida por el segundo párrafo del artículo 880 de la Ley Laboral, al autorizar a los contrarios a formular repreguntas en relación a los hechos contenidos en el documento.

En el caso de documentos privados provenientes de terceros que no son objetados, existe una tesis jurisprudencial al respecto, en el sentido de que, equiparándose a una testimonial, si no son ratificados, sus consecuencias son las de una prueba testimonial rendida sin los requisitos de Ley, dicha jurisprudencia señala:

"DOCUMENTOS PRIVADOS PROVENIENTES DE TERCEROS.- Los documentos privados provenientes de terceros, cuando no son objetados, se aclara, -- cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equipararse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de Ley, por lo que carecen de valor probatorio". (Jurisprudencia, apéndice 1917-1965 Quinta parte, Tesis 59).

Sin embargo, de conformidad con las últimas tesis sustentadas por la autoridad mencionada, ya no es necesaria la ratificación de documentos provenientes de terceros para darles pleno valor probatorio en caso de ser objetados, pues el perfeccionamiento resultaría ocioso -- si la parte a quien en todo caso perjudican, no los objeta, aceptándolos tácitamente.

En cuanto a los efectos procesales que produce la objeción a la firma y/o al contenido, pueden darse dos situaciones; la primera, que -- únicamente se objete el contenido del documento, reconociéndose la firma, por lo que el documento tiene plena validez. Existe tesis al respecto:

"DOCUMENTO, RECONOCIMIENTO DE FIRMA EN LOS.- El hecho de reconocer -- la firma puesta en un documento, entraña reconocimiento de su contenido, aún cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para el reconocimiento de la firma no surtirá el efecto in

dicado sería necesario que quien firmó probaré, en los autos laborales, el error, el dolo o la intimidación que alegue". A.D. 1827/78 - Secretario de Relaciones Exteriores. 6 de octubre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente David Franco Rodríguez A.D. 2135/66 Leobardo López Ruz. 11 de enero de 1967. 5 votos. Ponente Alfonso Guzmán Neyra).

El artículo 802 de la Ley citada, reconoce el principio sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de -- que el autor del documento privado es quien lo suscribe y la suscripción hace prueba plena de la formulación del documento por cuenta -- del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital, excepto en los casos en que el contenido no sea reconocido como proveniente del suscriptor, caso en el cual deberá demostrarse con prueba idónea, esta situación, es decir, que el contenido de ese documento es desconocido de quien lo suscribió o que fué hecho bajo error, dolo o intimidación, ya que de no ser así, el reconocimiento de la firma, implica el reconocimiento del contenido del documento.

Si se objeta la firma de un documento, se objeta de hecho el contenido del mismo, debiendo distinguirse: si quién objeta la firma es -- aquel a quien se atribuye el documento, está obligado a probar la objeción , según quedó indicado en párrafos anteriores.

Si la firma de un documento se atribuye a un tercero, el documento --- debe perfeccionarse mediante ratificación y si no se ratifica, se ten drá por no perfeccionado.

Por otro lado, los documentos públicos pueden ser objetados en cuanto a autenticidad, con todo y que se ha mencionado que éstos documentos -- son auténticos, en virtud de que fueron expedidos por una autoridad -- pública en ejercicio de sus funciones, sin embargo, se pueden impug -- nar de falsos, cuando los documentos de referencia, no son expedidos -- por autoridades públicas, cuando sucede lo anterior, se presentan los -- supuestos de que éstos no son auténticos, existen dos situaciones para impugnarlos: la primera, que el documento sea falso por contener ine -- xactitudes respecto de los hechos que consagra y que el documento, en segundo lugar, no sea auténtico por no provenir de quién legítimamente puede otorgarlo.

En el primer caso hay que demostrar que los hechos no sucedieron en -- la forma que se consigna y en el segundo la falta de autenticidad, es -- decir, que las firmas o cualquier otro requisito relativo a la autenti -- cidad, no partan del suscriptor, en términos sencillos, que la firma -- o cualquier otro requisito éste falsificado. Ahora bien, se debe ofre -- cer el cotejo o compulsas, para el perfeccionamiento de esta prueba. Por lo que, en el primer supuesto, se ataca la plenitud del valor ---

otorgado por la Ley a la prueba y en el segundo, se trata de demostrar que el documento no tiene plenitud de probanza por no ser público.

**TEMA 2.- MEDIOS DE PERFECCIONAMIENTO DE LOS DOCUMENTOS
OBJETADOS.**

Se debe entender por perfeccionamiento aquel medio propuesto por la parte que exhibe un documento para demostrar su autenticidad de contenido y firma.

El perfeccionamiento de documentos puede hacerse de diversas formas :

- a) Cotejo;
- b) Compulsa y
- c) Ratificación de Contenido y Firma.

a) El cotejo es la verificación de la copia del documento que se exhibe en autos, con su original, esta prueba es desahogada por conducto de actuario de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el domicilio que la oferente señale, o sea, donde se encuentra el original del documento.

b) La compulsa, es la transcripción a los autos de determinada cons -

tancia que no puede traerse a juicio. Y se desahoga en los términos del cotejo.

c) Cuando un documento es ofrecido como prueba afirmando que proviene de la contraria, si lo objeta el representante de éste, puede ser perfeccionado mediante ratificación del suscriptor.

También puede darse el caso de que el propio firmante del documento ofrezca la ratificación de éste en cuyo caso, por tratarse de documentos provenientes de las partes, la ratificación se equipara a una confesional y el apercibimiento que debe decretarse es el de tenerlo por ratificado en cuanto a su contenido y firma, si quien debe ratificarlo no comparece a la audiencia, estando debidamente notificado.

Si el que objeta el documento, es el propio suscriptor, evidentemente la ratificación carece de objeto, ya que volvería a negar su firma, en tales condiciones, siguiendo la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de la Justicia de la Nación, mencionada en párrafos anteriores, a él corresponde probar su objeción con los medios que crea convenientes.

El artículo 800 de la Ley, establece que si el documento proviene de terceros y resulta impugnado, el perfeccionamiento se hará mediante ratificación de contenido y firma, equiparándose a una testimonial, para lo cual

el o los suscriptores, debe ser notificado personalmente, apercibiéndolo que en caso de no comparecer a la ratificación se hará uso de los medios de apremio consignados en el artículo 731 de la Ley citada, debiendo realizarse siguiendo los lineamientos de ésta prueba, con las modalidades formales para no desvirtuarla. Al respecto cabe señalar que no es admisible que una parte que ofrece documentos, se libere de la carga procesal de comparecer a interrogar, de presentar a los suscriptores o elaboradores del documento que debe ser perfeccionado. Así pues, la parte oferente del documento, que tiene la carga procesal de proveer para su perfeccionamiento esta obligada a presentar a los ratificantes (o indicar las causas por las que le impide presentarlos), a formular el interrogatorio sobre el cual versará la ratificación y en caso de que haya necesidad de girar exhorto para que otra autoridad desahogue la prueba, debe exhibir el interrogatorio respectivo.

Para el caso de que el suscriptor del documento desconozca la firma del documento de la ratificación, las partes pueden ofrecer la pericial caligráfica y grafoscópica, debiendo las partes presentar a sus peritos en la fecha que se señale para el desahogo de la audiencia pericial, para que formulen su dictamen y lo ratifiquen los peritos, si estos dictámenes resultan discrepantes o contradictorios, la Junta de oficio designará un perito tercero en discordia especialista en caligrafía y grafoscopia, dando el valor probatorio a él de este últi

mo una vez que lo haya rendido y ratificado ante la Junta en una audiencia en donde será repreguntado por las partes, unicamente en lo que se refiera al dictamen rendido por este perito.

El artículo 807 de la citada Ley, establece que cuando un documento esté en el lugar donde se promueve el juicio, en poder de la contraparte, autoridades o terceros, se podrán perfeccionar mediante cotejo o compulsas, en este caso los oferentes deben precisar el lugar, el domicilio, etc., en donde está el original del documento, en caso de que no se precise o se cambie de sitio, la sanción será de tenerlo por no perfeccionado. Por otro lado cuando el documento se encuentre fuera de la jurisdicción de la Junta se deberá girar exhorto respectivo para su perfeccionamiento.

El artículo 808 de la Ley, da los lineamientos para que hagan fé los documentos procedentes del extranjero, en el sentido de que se deben legalizar por autoridades diplomáticas o consulares de acuerdo a las leyes respectivas y al artículo 809 dispone que en caso de que un documento se presente en idioma extranjero debe acompañarse de la traducción, siendo necesario que la Junta, nombre traductor oficial, que presentará y ratificará la traducción, bajo protesta de decir verdad.

Finalmente, es de hacerse notar que el artículo 810 de la Ley citada, establece que las copias hacen presumir la existencia de los origina -

les, y si se pone en duda su exactitud deberá ordenarse el cotejo con los originales, de los que se tomaron, siempre que así se haya -- ofrecido. En este caso, es menester que quede aclarado que si se niega la existencia de los originales, la parte oferente de la copia debe demostrar fehacientemente la existencia del original y desde luego, el apercibimiento o sanción, para el caso de que no exhiba la original del documento que se pretende, procederá hasta en tanto se compruebe plenamente que el original existe, en caso contrario, no podrá decretarse apercibimiento alguno.

TEMA 3.- DOCUMENTOS QUE EL PATRON ESTA OBLIGADO A

CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO

Se ha cuestionado, qué justificación tiene que se obligue al patrón a exhibir documentos que en muchas ocasiones prueban en favor de su contraria en el juicio, siendo que en muchos supuestos a él no compete la carga de probar .

Si entendemos que ha operado un cambio sustancial en el sistema procesal laboral; que el derecho de allegar elementos de convicción toca a las partes en el juicio y al propio tribunal; y que hay obligaciones procesales que responden al principio de mejor posibilidad probatoria, quedará contestada la interrogante.

Ahora bien, el artículo 804, contenido en la Sección Tercera, impone al patrón la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos relativos a los contratos colectivos de trabajo, cuando no exista éste o contrato-ley; listas de raya o nóminas de personal, recibos de pago de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pago de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldo y de las primas a que se refiere la ley multicitada, así como otros documentos que, --

por disposición de la Ley, deban conservarse en el centro de trabajo. Tal obligación persiste hasta un año después de terminada o rescindida la relación de trabajo.

Esta disposición, esta íntimamente ligada con el artículo 784 de la Ley, referente al relevo de la carga de la prueba, en beneficio del trabajador y que establece su presunción en favor de su dicho cuando requerido para exhibir algunos de éstos documentos, el patrón no cumple el requerimiento, ello trae como consecuencia que para destruir tal presunción el propio patrón se vea obligado a rendir como prueba alguna que contradiga concretamente el dicho del trabajador y que la simple negativa del hecho ya no podrá ser suficiente para destruir la presunción.

Ahora bien, no se debe confundir, los principios carga y obligación procesal; la primera de ellas, doctrinariamente esta representada -- por: el ejercicio de una facultad, cuando el mismo aparece necesario para el logro del propio interés, o sea, son las facultades de las -- partes para actuar dentro del proceso, para poder llevarlo hasta su -- terminación. Satisfacer un interés propio. En cambio la obligación -- procesal constribe en la necesidad jurídica de hacer alguna cosa du -- rante el desenvolvimiento del proceso, pero en interés ajeno, ésto -- puede corresponder a las partes, a terceros o al propio tribunal.

El principio de que "Quién afirma está obligado a probar su afirmación", dejaba a cada parte la carga probatoria para acreditar los elementos constitutivos de su acción o excepción. Ahora bajo el amparo del artículo 784, si el trabajador afirma y por otros medios el tribunal esta en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos debe pedir a quien los tiene, generalmente el patrón, que los presente.

Hay un cambio notable, se deben traer las pruebas que pueden demostrar la acción del trabajador-actor, cuando el patrón las posea, lo que está plenamente justificado, si se considera la menor posibilidad del trabajador frente a áquel en materia de prueba.

Acorde con éstos cambios en el desenvolvimiento del proceso laboral, las cargas que a cada parte correspondían y que debían realizarlas -- en su propio interés en prueba de sus afirmaciones, ya no son suficientes para agotar los requerimientos del nuevo proceso, por esta nueva circunstancia se hizo necesario, ampliar y fortalecer el campo de la obligación procesal. Así, la exigencia de exhibir documentos, que anteriormente se señalaron, que obligadamente debe conservar la empresa (el patrón) y que son los consignados en el artículo 804 de la Ley Laboral y que constituyen evidentemente una obligación procesal.

En consecuencia, las obligaciones procesales, existen cuando la Ley-

manda a alguna parte, terceros o el propio tribunal a tener determinado comportamiento para satisfacer un interés ajeno, sacrificando el propio interés. Mientras la carga en el proceso del trabajo, como se desprende de lo anterior, es actividad esencial de las partes la obligación es el deber que impone la Ley.

Procesalmente el concepto de cargo sólo puede ser referido a la necesidad de las partes para aportar los elementos necesarios de convicción para la prueba de su acción o excepción; en tanto que el de obligación debe entenderse la imposición por parte del Tribunal, de una determinada acción en relación a los actos que integran el procedimiento.

Por lo que respecta a esa obligación procesal del patrón, estoy de acuerdo con lo que expone el Lic. Nestor de Buen, en su obra, La Reforma del Proceso Laboral, pág. 77, en el sentido de que: "en el artículo 804, de innegable importancia y que constituye, en sí mismo una excelente disposición, aunque muy mal ubicada, se establecen reglas que notoriamente habrían tenido cabida en la sección correspondiente a la prueba de inspección"(34). Esto en virtud de que el Capítulo correspondiente al de la inspección, dispone que la parte que ofrezca la inspección deberá precisar, entre otras cosas, los documentos que deben ser examinados, en caso de que no se exhiban se le apercibe a

la parte demandada, de tener por presuntivamente ciertos los hechos - que se tratan de acreditar, ésto en el caso de que la oferente, sea - la parte actora. En caso contrario, o sea, que la oferente sea la parte demandada se le apercibe de declararle la decersión de su prueba - si no exhibe los documentos . Obviamente que los documentos consignados en el artículo 804 de la Ley, son materia de inspección.

**CAPITULO V.- ALCANCE Y VALOR PROBATORIO DE LA DOCUMENTAL
EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

1.- SISTEMAS DE VALORACION DE LAS PRUEBAS EN GENERAL

Este capítulo es de gran importancia, ya que el valor probatorio que se le pueda conceder a una prueba depende tanto de la naturaleza de ésta como de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada.

En el derecho procesal se contemplan tres sistemas de valoración de pruebas y que son las siguientes:

- a) SISTEMA LIBRE;
- b) SISTEMA LEGAL O TAZADO Y
- c) SISTEMA MIXTO

El Sistema libre imperó en Roma durante la época de la República y es aquel que establece una libertad absoluta para la apreciación de las pruebas, sin más límites que la razón y el criterio jurídico del juzgador, se caracteriza porque el órgano jurisdiccional adquiere o pue-

de adquirir la convicción o conocimiento de la verdad, con las pruebas que obren en autos, fuera de las pruebas de autos y hasta contra las pruebas de autos.

El sistema legal o tazado y que predominó en la Edad Media, inspirado en el Derecho Canónico, es aquel por medio del cual el juzgador carece de libertad para valorar la probanza, pues son las leyes las que establecen su alcance valorativo, convirtiéndose el juez en aplicador de la Ley, aún en el supuesto de apreciar los medios probatorios, esto es, que poco importa la conciencia y el criterio jurídico del que decide, debiendo de ajustarse necesariamente a las pautas establecidas en las propias legislaciones.

El sistema mixto o de la sana crítica, es el que tiene una concurrencia de ambos, es decir, sin la excesiva rigidez del sistema legal, ni la incertidumbre del sistema libre. El juzgador aplicando su criterio jurídico y las reglas de la lógica, decide los conflictos, pero no es libre para razonar en forma arbitraria y discrecional. En consecuencia el órgano jurisdiccional debe conservar las leyes de la lógica.

En la rama del derecho procesal laboral, nos dice el Lic. Francisco Ross Gamez, en su obra Derecho Procesal del Trabajo: " no existe menor ---

duda de que nuestro legislador adoptó el sistema libre de apreciación de pruebas ... el juzgador al amparo de nuestras leyes pronuncia laudos a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia (35)", no comparto la idea de este autor, ya que los Tribunales de Trabajo no son de conciencia como él afirma, en virtud de que siendo órganos jurisdiccionales no pueden ser Tribunales de conciencia y de equidad, toda vez, de que -- sus resoluciones son apegadas al derecho y a la buena lógica; ya que la jurisdicción de equidad es de carácter excepcional se da transitoriamente y su finalidad consiste no en aplicar un derecho existente, sino en formular la norma jurídica para aplicarla al caso concreto. - Las Juntas aplican la equidad pero no son Tribunales de equidad; y son Tribunales de derecho porque los laudos están sometidos a una casación; deben observar las formalidades esenciales del procedimiento de acuerdo con los artículos 14 y 16 de la Constitución; deben acatar la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación -- conforme a la cual la libre apreciación de las pruebas no significa que se puedan omitir las pruebas que se presentan, apreciar situaciones no planteadas, alterar los hechos o deformar el raciocinio lógico.

Las Juntas tienen un margen más amplio en la interpretación e integración de las normas que los Tribunales del orden común. No son de con

ciencia, el principio establecido en el artículo 841 de la Ley Laboral, de que las Juntas deben juzgar en conciencia, implica que las Juntas mismas deben motivar sus laudos y al apreciar las pruebas no pueden inventar ni falsear el contenido de las que obren en el expediente, pero no están obligadas a darles un orden jerárquico y rígido. Las Juntas no tienen reglas para valorar las pruebas, lo que significa que los miembros de las mismas, les darán el valor que según su conciencia deben tener.

En consecuencia los Tribunales de conciencia no razonan su veredicto y éste es impugnabile; el laudo es razonado y así es impugnabile.

Ahora bien, existe jurisprudencia al respecto y que va acorde con la exposición de motivos de la Ley de 1931: "Si bien el artículo 775 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 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 cuales son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones". Tesis de Jurisprudencia, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, Vol. 60, Quinta Parte, pág. 9.- A.D. 355/71 Antonio Domínguez Muñoz. 5 votos.

Como se observa, ésta tesis menciona lo relativo a la conciencia, pero en una forma incidental, ya que los conceptos de violación que se hacen valer, en el juicio de garantías son los relativos a la omisión del estudio de las pruebas aportadas, por parte de las Juntas.

En cuanto al sistema de valoración de pruebas, que opera en nuestro derecho procesal del trabajo, existe jurisprudencia, que dice: "Tratándose de las facultades de los jueces para la apreciación de las pruebas, la legislación mexicana adopta el sistema mixto de valoración, pues si bien concede arbitrio al juzgador, para la apreciación de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuntiva) ese arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse, pues al hacerlo su apreciación, aunque no infrinja directamente la Ley, si viola principios lógicos en que descansa y dicha valoración puede dar materia al examen constitucional".- Quinta Epoca.- Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Seminario Judicial de la Federación.- Sexta Parte.- Jurisprudencia Común al Pleno y a las Salas.- pág. 265.

En conclusión y visto lo anterior nuestros Tribunales son de derecho y el sistema que impera en la valoración de las pruebas es el

mixto o de la sana crítica.

Una vez, que se ha definido bajo que sistema impera nuestro derecho procesal, a continuación se estudiará sobre la valoración de las pruebas en el derecho procesal del trabajo.

La valoración de la prueba es aquella operación intelectual que realiza la Junta con el objeto de verificar la concordancia entre el resultado de probar y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en el proceso. De acuerdo con esta actividad, la Junta otorga a lo probado las consecuencias que su entender o conciencia le dicten, según se lo autoriza la Ley, en relación con las premisas y hechos condicionados por la prueba para su aceptación como verdaderos en el laudo.

En el proceso, se debe pensar que la función valorativa de las pruebas corresponde en exclusiva a las Juntas, en el proceso del trabajo, dado que es a ellas a quienes compete declarar en el laudo que hechos son los que se tienen por demostrados con los Medios de probar y sus resultados.

Su momento oportuno de producción en el proceso es aquel que se conoce con el nombre de juicio. Su manifestación procesal, según la Ley Federal del Trabajo, se sujeta a las siguientes reglas:

1.- Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario, de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar, de oficio declarará cerrada la instrucción de conformidad con lo dispuesto por el artículo 885 de la Ley Laboral.

2.- Declarada cerrada la instrucción por el Auxiliar, conforme al artículo antes invocado, dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- a) Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contraréplica; y en su caso de la reconvenición y contestación de la misma.
- b) El señalamiento de los hechos controvertidos;
- c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación, señalando los hechos que daban considerarse probados;
- d) Las consideraciones que fundadas y motivadas deriven, en su caso de lo alegado y probado y;
- e) Los puntos resolutivos.

3.- Del proyecto de resolución o laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, aunque el artículo 886 de la Ley, no dispone nada con respecto a la obligación del auxiliar de asentar la razón en autos lo referente ----

del día y hora en que hizo entrega de las copias a los miembros de la Junta o en su caso de la negativa de alguno de éstos para firmar de -- recibido, lo anterior se debería adicionar en la Ley en su capítulo -- respectivo.

4.- Dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar-- que se practiquen las diligencias que no se hubieran llevado a cabo-- por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que juz-- que convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

5.- Para el caso de que alguno de los miembros de la Junta hubiera so-- licitado el desahogo de alguna diligencia, la Junta con citación de-- las partes, señalará en su caso, día y hora para el desahogo, dentro - de los siguientes ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron - a cabo o para la práctica de las diligencias señaladas.

6.- Transcurrido el término de cinco días concedido a los integrantes-- de la Junta o en su caso de las diligencias que en ese término hubie-- ran solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la-- misma para la discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al que hayan concluido el término fijado o el de-- sahogo de las diligencias respectivas.

7.- La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo

en sesión de la Junta de conformidad con las normas siguientes:

Primera: Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;

Segunda: El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas, y

Tercera: Terminada la discusión se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

8.- Si el proyecto de resolución fuera aprobado, sin adiciones ni mo dificaciones se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inme diato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso el resultado se hará constar en acta.

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

10.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio opor

turnamente.

11.- Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y una vez recabadas turnaran el expediente al Actuario para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

12.- Si la Junta estima que alguna de las partes obró de mala fé o con dolo, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el -- salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de -- la Junta, la misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

A continuación analizaré la prueba documental en particular en cuanto a su valoración.

Tratándose de la documental pública, en capítulos anteriores, se ha -- mencionado que ésta es auténtica, por lo tanto forma convicción respecto de los actos contenidos en ellos, de acuerdo a la jurisprudencia -- siguiente: "Hacen fé respecto del acto o actos contenidos en ellos y no de aquellos que como incidentales o accesorios aparecen en los mismos documentos".- Quinta Epoca, Tomo XI, pág. 747.- Ramírez Vda. de -- Russek, Matilde.- Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación Común al Pleno y a las Salas.- pág. 94 .

Ahora bien, para que la documental se repunte como pública, ésta deberá ser expedida por un funcionario público, en ejercicio de sus funciones, en caso contrario se puede objetar, como se ha explicado anteriormente, de conformidad con la tesis siguiente: "Tienen el carácter los testimonios y certificaciones expedidos por funcionarios públicos precisamente en ejercicio de sus funciones y por consiguiente, hacen prueba plena".- Tomo I. p.654- Chiprout, Jacobo.- Tomo I, p. 660 Pérez Cano, José.- Tomo III, p. 131 Calderón Silvestre y vecinos de la villa de Dios.- Tomo IV p. 978.- Astorga J. Ascención.- Tomo XIV p.15.

Visto lo anterior, es de suponerse que carezca de valor las certificaciones que contengan asuntos ajenos a su competencia o funciones de quien realice las certificaciones, existe jurisprudencia al respecto: "Las certificaciones expedidas por las autoridades sobre asuntos ajenos a sus funciones no tienen ningún valor jurídico y para utilizar lo dicho por las autoridades, en lo que no se refiere al ejercicio de sus funciones, es preciso promover la prueba testimonial con arreglo a derecho". Quinta Epoca, Tomo XVII, Adalid, José.- Tomo XVIII, p.1083. Un ejemplo, es el caso de los inspectores del Trabajo, que son autoridades con fé pública, las actas que ellos levantan en donde consten hechos o asuntos de su competencia tienen validez plena. El artículo 541 de la Ley Laboral, faculta a los inspectores a vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, visitar a las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa iden

tificación, además a interrogar sólo o ante testigos a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo, a exigir la presentación de los libros, registros y otros documentos a que obliguen las normas de trabajo, sugerir se corrijan las violaciones de los condiciones de trabajo y se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando éstas sean violatorias de las normas de trabajo o --- constituyan un peligro para la seguridad. A este respecto existe jurisprudencia: "El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo faculta a los inspectores del trabajo para visitar, previa identificación, - las empresas a toda hora del día y de la noche, siempre y cuando se haga necesaria; facultándolos igualmente para interrogar al personal de los establecimientos, sin presencia de testigos y solicitar toda- clase de documentos y registros a que obliga la mencionada Ley; de - biendo hacer constar en el acto que al efecto levanten si encontra ron irregularidades en la empresa visitada. De la lectura del invoca do precepto legal, relacionado con el artículo 402 de la propia Ley Laboral, se obtiene que los inspectores del trabajo son autoridades- laborales, con fé plena, pues no pretendió otra cosa el legislador- al establecer que dichos funcionarios podrán interrogar al personal- de los establecimientos que visiten sin presencia de testigos, si es to es así, resulta incuestionable que la circunstancia de que el ac- ta ofrecida como prueba por el trabajador no aparezca que el inspec

tor del trabajo hubiese ofrecido a las partes y en especial a la demandada, que firmaran dicha acta, ni aparezcan las firmas de los representantes de aquella, no respeta valor probatorio al mencionado documento, por no requerir de la Ley, para la validez del mismo, que aparezcan las firmas de las personas interrogadas o de los representantes de los establecimientos visitados o en su negativa para afirmar". Amparo Directo 84/970 Trabajo. Ricardo García Sánchez. Resuelto el 10 de julio de 1970 por unanimidad de votos. Informe 1970, Tribunal Colegiado del Octavo Circuito; p. 166.

En consecuencia, hacen prueba plena, los documentos que sean expedidos por autoridades públicas en ejercicio de sus funciones, así como las copias certificadas que ellas expidan.

Ahora bien, se presenta el caso, de las actas que levantan autoridades diversas a las del trabajo, éstas no son decisivas como prueba plena ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque lo que en ellas se asiente esté relacionado con las facultades o funciones de la autoridad. Existe la siguiente jurisprudencia para este caso y -- que se frecuente consultar al dictar resolución: "Las diligencias -- practicadas o llevadas a cabo por una autoridad distinta a la del trabajo, bien sea 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 es que tales diligencias puede constituir una prueba circunstancial pero no definitiva para el examen de una cuestión laboral dentro del conjunto de pruebas que sean ofrecidas por las partes para ilustrar el criterio de 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 la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha impuesto". - A.D. 5388/65 Pablo Rivera, 2 de octubre de 1967, volumen COXXIV, sexta época, cuarta sala.

Como se observa, en ésta jurisprudencia, los documentos que las partes aporten como prueba y que estas sean diferentes a las del trabajo, no hacen prueba plena, sino únicamente constituyen una prueba circunstancial y para ilustrar el criterio de la Junta.

Por lo que respecta a las actas notariales, son documentos públicos, pero no sirven para demostrar, con la fé del notario público, lo que esta fuera de sus funciones, ni mucho menos para invadir las esferas de atribuciones reservadas a la autoridad laboral, es decir, son documentos públicos y hacen prueba plena cuando los hechos narrados en el acta notarial, corresponden a las atribuciones del Notario, en caso

contrario, éstas no forman convicción plena.

En relación a los documentos privados, éstos deben llevar consigo varios requisitos, por decirlo así, para que formen convicción o prueba plena ante la Junta y sucede ésto cuando no han sido objetados por la contraparte o por terceros. "El perfeccionamiento de los documentos provenientes de terceros sólo se hace necesario cuando la contraparte del oferente los objeta en cuanto a autenticidad, pues sería ocioso --pretender la ratificación cuando están reconocidos tácitamente por la parte contraria a quien ofrece la prueba".- Ejecutoria: Informe 1975 - 2a. parte, 4a. sala p. 61 A.D. 3175/75 Petróleos Mexicanos, 24 de octubre de 1975.

Aún más las copias simples, como documentos privados, se les concede valor pleno, si éstas no son objetadas cuanto a contenido y firma, es decir, a su autenticidad. Sin embargo, si el documento privado lo objeta quien lo firmó o suscribió, se le debe conceder valor probatorio cuando prueba la objeción el que lo hace y si en caso contrario no lo prueba, el documento queda perfeccionado y hace valor probatorio pleno. "En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena". Tesis de jurisprudencia, S.J.F., Séptima Época.- Quinta Parte. p. 49.

De acuerdo a lo anterior, si el que objetó el documento, prueba su -- objeción, el documento carecerá de valor probatorio para la Junta. -- Cuando se reconoce la firma del documento, se está reconociendo implícitamente el contenido de dicho documento.

Por lo que respecta a los documentos provenientes de terceros y éstos son objetados en cuanto a autenticidad de contenido y/o firma, para que hagan prueba plena, deberán ser ratificados por quien o quienes -- lo suscribieron, esta ratificación se lleva a cabo mediante el desahogo de una audiencia de ratificación de contenido y/o firma, a la -- cual comparecen las partes y los ratificantes, equiparándose este desahogo al de una testimonial por lo que primero preguntará el oferente y después la contraparte, que es la que objeto el documento. Si el documento es ratificado por quien lo firmo, este hará prueba plena, si en cambio no es ratificado, este no tendrá ningún valor probatorio, -- pues está probada su objeción, el que la hizo. "Los documentos privados provenientes de terceros, cuando no son ratificados por quienes -- los suscriben, deben equipararse a una prueba testimonial rendida -- sin los requisitos de ley, por lo que carecen de valor probatorio".

En consecuencia, la valoración de los documentos se basa en la regla general que establece que los laudos se dictarán a verdad sabida y -- buena fé guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesi -

dad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen para dictar la resolución.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley del Trabajo de 1931 cumplió en su momento histórico con la función social y jurídica que requería, tuvieron que pasar largos años para que fuera abrogada, ya que los derechos sociales no son estáticos sino dinámicos y su evolución producto de la realidad socio-económica.

SEGUNDA.- Las Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980, constituyen un trascendental avance en el derecho procesal, que viene a darle mayor eficacia a los derechos consagrados en el artículo 123 constitucional, ya que el impulso de las normas sustantivas de protección al trabajador, se mediatizaba con un Derecho Procesal que no había logrado avanzar paralelamente.

TERCERA.- con las reformas de 1980, se obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a vigilar continuamente de oficio el procedimiento, según lo disponen los artículos 771 y 772, cumpliéndose así con los principios procesales de que la justicia debe ser pronta y expedita.

CUARTA.- La economía y celeridad en el procedimiento se logra al concentrarse a una sola audiencia las etapas de conciliación, de demanda y excepciones, o freccimiento y admisión de pruebas.

QUINTA.- Las reformas de 1980, son determinantes para la actualización de las estructuras administrativas en las que se apoyan su funcionamiento de lograr la eficaz aplicación de sus preceptos.

SEXTA.- En materia de prueba la Junta, debe participar activamente junta con la actora y la demandada, para allegar al juicio los medios de prueba, que lleven al conocimiento de la verdad real tomando en consideración el principio de mejor posibilidad probatoria, que generalmente recae en el patrón.

SEPTIMA.- Con las reformas de 1980, se reglamenta el ofrecimiento, admisión y desahogo de la prueba documental, en la sección tercera del capítulo XII de la citada Ley, avanzando con esto en gran medida en nuestro derecho procesal laboral.

OCTAVA.- Los documentos que el patrón está obligado a conservar y exhibir en juicio, consignados en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, esta disposición debería estar contemplada en el capítulo de la prueba de inspección, en virtud de que los documentos -- que se enumeran en el mismo, son materia de inspección.

NOVENA.- El Sistema de Valoración de las pruebas en el procedimiento laboral, adoptado por nuestro procedimiento es el mixto, toda -- vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se apegan al derecho y a la buena lógica al dictar sus resoluciones.

DECIMA.- Los documentos privados, hacen prueba plena, cuando no son objetados en cuanto a autenticidad de contenido y/o firma, por la -- contraparte que los ofrece.

DECIMAPRIMERA.- Se debería adicionar un artículo al capítulo de la prueba documental, en el sentido de que se reglamentará de una manera especial el desahogo de la audiencia de ratificación de contenido y firma a cargo del ratificante o de los, en virtud de que en la práctica se presentan problemas con respecto a lo anterior, podríaser las normas como las que se observan en el desahogo de la testimonial o de la confesional.

DECIMOSEGUNDA.- Es necesario e indispensable que se unifiquen criterios jurídicos procesales en todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que existe discrepancia en cuanto a la aplicación e interpretación de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMOTERCERA.- Se debería adicionar al artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo la obligación del auxiliar de asentar en autos el día y la hora en que se entrega copia del laudo a los representantes de la Junta, para evitar problemas que se vienen sucediendo en las Juntas con respecto a éste.

BIBLIOGRAFIA

- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, ANICETO.- Derecho Procesal Mexicano.- México 1976.- Editorial Porrúa, S.A.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo.- Edic. 1980.- U.N.A.M.
- ARAZI, ROLAND.- La Prueba en el Proceso Civil.- Buenos Aires Argentina.- Cooperadora de Derechos y Ciencias Sociales 1976.
- AREAL, LEONARDO Y FENOCHETTO, CARLOS EDUARDO.- Manual de Derecho -- Procesal.- Edit. La Ley Bs. As.- Edición 1970.
- BUEN, NESTOR DE.- La Reforma del Proceso Laboral.- México 1977.- Editorial Porrúa, S.A.
- BRISEÑO SIERRA, HUMBERTO.- Derecho Procesal.- Edit. Cárdenas.- México 1969.
- CALAMANDREI, PIERO.- Estudios sobre Derecho Civil.- Edit. Uthea Argentina 1944.
- CARAVANTES, JOSE VICENTE.- Tratado Histórico de los Procedimientos Judiciales en materia civil.- Edit. Madrid 1956.
- CARNELUTTI, FRANCISCO.- Sistema del Derecho Procesal Civil.- Edit.- Uthea Argentina 1944.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- Manual de Aplicación de Interpretación de la nueva Ley Federal del Trabajo.- Edit. 1972.- Trillas.

CUEVA, MARIO DE LA.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.-Edit.
Porrúa, S.A. 1977.- 4a. Edición.

CHIOVENDA, GIUSSEPPE.- Principios de Derecho Civil.- Reus Madrid

DELLEPIANE, ANTONIO.- Nueva Teoria General de la Prueba.- Edit.
Temis Bogota 1972.

FIX ZAMUDIO, HECTOR Y JOSE OVALLE FABELA.- "Derecho Procesal" en
Introducción al Derecho Mexicano, México U.N.A.M. 1981.

GARIZURIETA GONZALEZ, JORGE M.- Ensayo de la Programación al Se -
gundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades,
Facultades y Escuelas de México.- México, Grijalbo, 1977.

GOMEZ LARA, CIPRIANO.- Teoría General del Proceso.- Textos Univer-
sitarios.- México 1976.

GUERRERO, EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo.- México 1963 -
Edit. Porrúa,S.A.

PALLARES, EDUARDO.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Edit.-
Porrúa,S.A. 1976, 9a. Edición.

PALLARES, EDUARDO.- Derecho Procesal Civil.- Porrúa.- 1974.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.- La Prueba en el Procedimiento Laboral.-
Comentarios y Jurisprudencia.- Publicaciones Administrati-
vas y Contables, S.A.- 4a. Edición 1983.

RIVERA SILVA, MANUEL.- El Procedimiento Penal.- Edit. Porrúa,S.A. --
México 1979.

ROCCO, HUGO.- Teoría General del Proceso Civil.- edit. Porrúa, S.A.-
México 1959.

ROSS GAMEZ, FRANCISCO.- Derecho Procesal del Trabajo.- Edic. 1978 --
1a. Edición.

SILVA MELERO, VALENTIN.- La Prueba Procesal.- Edit. Revista de Dere-
cho privado.- 1963.

TAPIA ARANDA, ENRIQUE.- Derecho Procesal del Trabajo.- México
1969.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Derecho Procesal del Trabajo.- México
1941-1944.- Edit. Porrúa, S.A.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, México,
Porrúa, S.A. Sexagesimotercera Edición 1978.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.- México.- Porrúa, S.A. 1949.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970.- México.- Porrúa, S.A. 1979.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1980.- México.-Secretaría del Trabajo y
Previsión Social, Cuarta Edición, 1981.

DOCUMENTOS Y REVISTAS

ENCICLOPEDIA OMEBA.- Tomo XVI.- Bibliografica Argentina 1968.

CONCLUSIONES DE LA III Reunión Nacional de Juntas de Conciliación
y Arbitraje.- México, S.T. y P.S.- 1978

CONCLUSIONES DE LA IV Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y
Arbitraje.- México.- S.T. y P.S.- 1979

CONCLUSIONES DE LA V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y
Arbitraje .- México.- S.T. y P.S.- 1980.

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.- México.- S.T. y P.S.- 1982.

JURISPRUDENCIA LABORAL.- México.- S.T. y P.S.- 1982.