

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA TEORIA DE LA PRUEBA EN LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

ANTONIO ARRIBAS AZUELA

MEXICO, D. F.

1970



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

Quiénes siempre me han
guiado por el camino de-
la honestidad y la recti-
tud.

LA BIBLIOTECA NACIONAL

A MIS HERMANOS:

Esperanza,
Alejandro y
José,
como una expresión
de cariño.

A MIS FAMILIARES

A MIS MAESTROS

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS.

CON AGRADECIMIENTO A LOS SRES. LICs.

MARIANO AZUELA
SALVADOR AZUELA ARRIAGA Y
MIGUEL ANGEL GARCIA DOMINGUEZ,

Quienes con su ejemplo y ense-
ñanzas, sembraron en mí el amor
por la ciencia del Derecho

A LAURA:

Que con su cariño y
ternura siempre me-
ha alentado.

PROLOGO

El presente trabajo sometido a la consideración de ese H. Jurado, adolece de muchos defectos que sólo son disculpados por el inmenso cariño e interés con que pretende solucionar los conflictos de los trabajadores faltos de recursos, conforme a los más estrictos postulados de la Ley.

El espíritu de este trabajo descansa en el sistema probatorio, consagrado en la Nueva Ley Federal del Trabajo que entrará en vigor en el mes de mayo de 1970.

Analiza en primer lugar al proceso en general hasta llegar a situar el instituto de la Prueba, dentro del Proceso Laboral Mexicano, considerando a la prueba como la Antecámara de toda Resolución Jurisdiccional.

I N D I C E

	Pag.
Introducción.- El proceso en general.....	1
a) Concepto de proceso.....	2
b) Naturaleza Jurídica del Proceso.....	5
c) Fines del Proceso.....	6
d) Diferentes tipos y formas de proceso.....	7
e) El Proceso Laboral en Particular.....	8
CAPITULO I.- DE LA PRUEBA EN GENERAL.....	14
1) La prueba concepto e importancia.....	13
2) Su clasificación.....	15
3) Objeto de la prueba.....	19
4) Medios de prueba.....	22
5) Fin de la prueba.....	24
6) La carga y potestad de la prueba.....	26
CAPITULO II.- DE LAS PRUEBAS EN PARTICULAR.....	31
7) La confesional.....	32
8) La testimonial.....	38
9) Incidente de tachas.....	43
10) La pericial.....	44
11) La inspección o reconocimiento.....	49
12) La documental.....	51
13) La presuncional.....	56
14) Diligencias para mejor proveer.....	59

	Pag.
CAPITULO III.- LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.....	63
15) Planteamiento de la litis en el proceso del trabajo.....	64
16) Ofrecimiento y admisión de las pruebas.....	67
17) Desahogo.....	75
18) Alegatos.....	78
19) Necesidad de que las partes aporten elementos probatorios.	83
 CAPITULO IV.- LA PRUEBA ANTE LA AUTORIDAD LABORAL.....	 85
20) Criterio impositivo del Representante del Gobierno al aceptar las pruebas de las partes.....	86
21) La valoración de las pruebas en el laudo.....	91
 CONCLUSIONES.....	 97

INTRODUCCION

EL PROCESO EN GENERAL

- a) Concepto de proceso.
- b) Naturaleza jurídica del proceso.
- c) Fines del proceso.
- d) Diferentes tipos y formas de proceso.
- e) El proceso laboral en particular.

CONCEPTO DE PROCESO

El hombre al vivir en sociedad, coexiste con otros hombres titulares de derechos semejantes, razón por la cual su conducta particular no puede ir más allá de los límites marcados por la ley.

La historia nos revela que el hombre en un principio actuaba con la razón de la fuerza, pero a través de los años éste se sujetó a una conducta social, a un interés social, limitando su propio interés.

Esta limitación se hizo al establecerse un orden jurídico general, cuya finalidad es la de proteger los intereses de una determinada colectividad, protección que no se confió a los particulares sino al Estado para que éste en forma imperativa, abstracta y general, someta al derecho objetivo dado, la conducta subjetiva de todos los miembros de una sociedad.

Pero los hombres, bien por desconocimiento de su ubicación social, o por mala fé, no siempre sujetan su conducta a la establecida en ese orden jurídico, provocando un conflicto de intereses.

Esta inobservancia del derecho, excita la actuación del Estado de diversas formas, ya que el titular del derecho subjetivo, violado por la conducta ilegal de otro, se encuentra impedido de hacerlo respetar personalmente, debiendo provocar la intervención del Estado, para que éste salvaguarde y haga respetar su derecho. El Estado interviene por mediación de órganos específicos, encargados de aplicar la ley general al caso particular y concreto para dirimir una situación controvertida.

Pero ésta función supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, que tienen el fin de obtener una determinada resolución jurisdiccional, recibiendo éstas actuaciones el nombre de proceso.

El análisis del concepto proceso llevado a cabo por la doctrina, es sumamente amplio, en muchos casos los autores difieren si no de lo --

esencial, si en cuanto a los elementos que lo componen o en cuanto a la finalidad que le atribuyen.

Así Francesco Carnelutti, ha definido el proceso como: ¹"El conjunto de actos de los órganos jurisdiccionales encaminados a resolver -- una controversia planteada, mediante una sentencia justa."

El concepto formulado por el procesalista italiano, ha sido sumamente criticado y hasta cierto punto con razón, argumentando sus antagonistas, que si bien, mediante el proceso los órganos jurisdiccionales - resuelven sobre la aplicación de determinada forma jurídica considerada como violada, no siempre se establece en virtud o mediante una litis, y menos que las sentencias o resoluciones jurídicas dictadas siempre sean justas, ya que se puede dictar una resolución a todas luces - injusta y no por ello deja de existir el proceso.

Ugo Rocco define el proceso como: ²"El conjunto de las actividades - de los órganos jurisdiccionales y de las partes, encaminados a la realización de los intereses protegidos por el derecho, en caso de incertidumbre o inobservancia de la norma que los ampara".

Añade Rocco, que el Estado realiza su actividad encaminada a proteger el interés común de los individuos protegidos por las normas jurídicas generales y, que esta actividad se logra mediante el proceso.

Giuseppe Chiovenda, define el proceso como: ³"El conjunto de actos - coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta

- ✓ 1.-Carnelutti Francesco.-Instituciones del Proceso Civil. Tomo I. Traducción de Santiago Santis Melando.- P.P. 21 y 22. Buenos Aires.1959.
- ✓ 2.-Rocco Ugo.-Teoría General del Proceso Civil. Traducción del Lic. Felipe de J. Tena. México, 1959. P. 2.
- 3.-Chiovenda Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Traducción de E. Gomez Orbanaya. Madrid 1954. P. 2.

de la ley (en relación a un bien que se presenta garantizado por ella), por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria" Señala que en el proceso, "se desarrolla una actividad de los órganos públicos encaminada al ejercicio de una función estatal", dando como fundamento de ésta actividad, la función específica del Estado de asegurar la paz social y eliminar las luchas que la perturben, convirtiéndose así el proceso, en "Un instrumento de justicia en manos del Estado."

Pero el Estado no actúa de una manera arbitraria, sino que es -- provocado por el particular que considera que se le ha violado un derecho, pretendiendo se le garantice su ejercicio o su no violación.

Esta actuación de la voluntad de la ley, dice Chiovenda, se realiza por los jueces y se dirige a dos objetivos distintos; el examen de la norma como voluntad abstracta de la ley (cuestión de derecho) y, el examen de los hechos que hacen se convierta en concreta la voluntad de la ley (cuestión de hecho), y concluye el Procesalista italiano: que al poner su fin en la actuación de la ley, se excluye con ello que ese fin consista en la defensa del derecho subjetivo.

Este criterio de Chiovenda ha sido duramente criticado, señalándose que la actuación de la norma abstracta al caso concreto, no solo es la finalidad exclusiva del proceso, ya que por una parte, la actuación de la norma al caso concreto puede realizarse por los particulares obligados, sin la intervención de los órganos jurisdiccionales y, por otra, que mediante el proceso, no solo se busca hacer cumplir la norma, o bien plegar la voluntad individual a la observancia de ella, sino que se le impone aún contra su voluntad-

el cumplimiento de ella.

En relación al concepto del proceso laboral en particular encontramos las siguientes definiciones:

Menéndez Pidal define el proceso laboral (que él llama social) como ⁴"el medio por conducto del cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo, en orden al ejercicio de una acción procesal social, facilitando la actuación y ejecución del derecho social material o sustantivo."

Las definiciones anteriores no son las únicas, ya que el afán definidor de los tratadistas es inagotable.

NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO

Así como existen infinidad de definiciones sobre el concepto de proceso, así también existe una variedad de criterios sobre la naturaleza del proceso, siendo las más importantes las siguientes:

Aquella que considera el proceso como un contrato, nacida en el Derecho Romano, que concibe al proceso como un acuerdo de voluntades, - sobre un objeto de interés jurídico.

Esta doctrina considera al proceso, como un contrato en el que las partes, actor y demandado, otorgan su consentimiento para que se resuelva su controversia, sujetándose por ese consentimiento al resultado del proceso.

Esta teoría contractualista del proceso ha sido superada, ya que el resultado del mismo, que es la sentencia, no puede ser modificado por la voluntad de las partes, ni puede esgrimirse que las partes consientan una sentencia desfavorable para sus intereses.

4.-Menendez Pidal.- Derecho Procesal Social. Madrid, 1950. P. 14.

Existe otra teoría que considera al proceso como un "Cuasi contrato" que señala al proceso como un acto bilateral provocado por la voluntad unilateral del actor para la formación del consentimiento, integrándose el proceso con la concurrencia de la voluntad del demandado llamado a juicio, al igual que la doctrina contractualista ha sido ya superada ya que la obligación procesal de las partes, no se originan por el consentimiento, sino por la fuerza de la ley.

Existe una tercera corriente de pensamiento sobre este problema de -- la naturaleza del proceso, que lo considera como una "Relación Jurídica sostenida principalmente por Chiovenda, que señala que en el proceso, -- las partes (actor y demandado), deben ser colocados en aptitud de hacer valer sus razones eventuales, que existen derechos y deberes recíprocos.

Se sostiene que la relación es autónoma y compleja, que pertenece al -- derecho público. Es autónoma porque tiene vida y condiciones propias, -- independientemente de la existencia de la voluntad concreta de la ley -- afirmada por las partes, pues se funda en otra voluntad de la ley, en -- la norma que obliga al Juez a proveer a las demandas de las partes (una cosa es la acción y otra la relación procesal); es compleja, porque com -- prende el conjunto de derechos coordinados a un mismo fin, y es pública, porque el Juez se halla frente a las partes como un órgano del Estado.

La relación procesal se constituye con la demanda judicial en el mo -- mento en que se emplaza al demandado, no siendo necesario la contesta -- ción; pues pudiera ocurrir, por ejemplo, que el demandado fuese decla -- rado rebelde.

FINES DEL PROCESO

El sentido teleológico del proceso es el de dirimir un conflicto de intereses. De igual manera que el debate legislativo se dirige hacia -

la sanción de la ley de la misma manera que el debate administrativo se dirige al acto administrativo, el proceso se dirige hacia la cosa juzgada que dirime por acto de autoridad un conflicto de intereses.

Cuando en el orden de derecho surge un conflicto de intereses, vale decir, una pretensión resistida o una pretensión insatisfecha, tres actitudes son posibles:

La primera de ellas es el ejercicio directo de las razones propias, la guerra, la huelga, la justicia por su propia mano.

La segunda es la sumisión:

Una o ambas partes se someten total o parcialmente al adversario: renuncia, allanamiento, transacción, etc.

La tercera es el proceso: el conflicto se resuelve por acto de autoridad.

Resumiendo en una sola visión de elementos y el fin del proceso, podemos decir que este es un debate cuyo fin es solucionar un conflicto de intereses por acto de autoridad.

Para determinar ese fin, es necesario tomar en cuenta los poderes jurídicos que permiten a las partes llegar al proceso. Esos poderes son en sentido estricto: la acción, la excepción, con ellos, se constituye formalmente el proceso.

DIFERENTES TIPOS Y FORMAS DEL PROCESO

El tipo y los caracteres de un proceso señala Chiovenda⁵, se determinan, sobre todo, por el predominio del elemento oral o del escrito. Desde este punto de vista podemos señalar dos tipos de proceso:

El oral y el escrito; pero agrega el mismo Chiovenda que hoy en día, el proceso no puede ser exclusivamente oral o escrito, prevalece en -

5.-Chiovenda. Opus Cit. P.127.

estos tiempos el tipo mixto en casi todos los países, pero según predomine en él, elementos y caracteres de la oralidad y de la escritura.

Aún se discute si para la mejor realización de las formas del proceso deben ser previamente establecidas por el legislador o debe confiarse a los órganos jurisdiccionales la potestad de ordenarlas, o si debe otorgarse a las partes la facultad de proceder libremente en cuanto a la forma de los actos procesales que tengan que realizar, los cuales se les determina, respectivamente, de la legalidad de las formas procesales; de la disciplina judicial de las formas y de la libertad de formas, siendo el sistema de la legalidad de las formas procesales el que prevalece, aunque excepcionalmente en el proceso civil se autorice a las partes una libertad por cierto bastante restringida.

Las formas procesales constituyen la garantía inexcusable de una perfecta administración de justicia, pero no obstante, en la realidad, -- existe una prevención en contra.

La insistencia o persistencia de formas bastante complicadas y absurdas y el establecimiento de prácticas viciosas que desvirtúan los textos legales, hasta el extremo de crear una verdadera desorientación, -- aún, entre aquellas personas adantradas en estudios jurídicos, han convertido en materia de odiosidad hasta las formas más razonables del proceso.

La experiencia ha demostrado, explica Chiovenda que las formas en el proceso son tan necesarias y aún mucho más necesarias que en cualquier otra relación social y que su falta llevaría al desorden, confusión y a la incertidumbre.

EL PROCESO LABORAL EN PARTICULAR

El Proceso Laboral ha sido definido de la siguiente manera por el --

Maestro Trueba Urbina como: ⁶"El conjunto de actos hechos jurídicos de las partes y del Tribunal del Trabajo, encaminados a resolver un conflicto de trabajo, a declarar a constituir relaciones jurídicas-laborales, mediante una resolución definitiva que generalmente se denomina Lando y, en su caso, de actos y hechos jurídicos y procesales tendientes a ejecutarlo".

El Proceso Laboral actualiza una legislación de clase, eminentemente social, tutelar de la clase más débil en la relación capital-trabajo, con un fin de justicia social. Se señalan como principios rectores del proceso Laboral Mexicano los siguientes: a).- Principio Dispositivo b).- Principio Formalista c).- Principio de Oralidad d).- Principio de la Publicidad e).- Principio de Concentración f).- Principio de Apreciación de las Pruebas en Conciencia.

PRINCIPIO DISPOSITIVO.- Las partes en el proceso Laboral están obligadas a estimular la actividad de los Tribunales del Trabajo, se requiere que los trabajadores y patrones, inciten al Tribunal a que éste aplique la Ley General al caso particular y concreto, con el fin de dirimir los conflictos de intereses que bien pueden ser económicos o jurídicos, esto es, se requiere el ejercicio de la acción procesal que incite al Tribunal a realizar su función jurisdiccional. Los Tribunales del Trabajo no pueden actuar oficiosamente, siendo necesario el impulso de las partes. Sin embargo, por su tan especial origen, este principio no es rígido, ya que sufre las siguientes excepciones, tales como: la declaración oficiosa de Incompetencia del Tribunal, - las Pruebas para mejor proveer, investigación de la Dependencia Eco-

6.- Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. México, 1965, P.P. 263 y 264.

nómica en Conflictos de accidentes de Trabajo, etc.

PRINCIPIO DE FORMALIDAD.- El proceso Laboral es menos formalista que el Proceso Común, puesto que se caracteriza por su simplicidad y sencillez, sin embargo no puede separarse totalmente de las formas que establece la ciencia procesal, ya que sin éstas se desnaturiza el proceso y se crea un verdadera anarquía en el procedimiento. Por otra parte los Tribunales del Trabajo a fin de no violar -- las garantías consagradas en el artículo 14 Constitucional, debe -- respetar las formalidades del procedimiento.

PRINCIPIO DE ORALIDAD.+ Hemos señalado en el desarrollo de este -- trabajo, que hoy en día el proceso no puede ser exclusivamente oral o escrito, que predomina el tipo mixto, pero según predominen en él los elementos y caracteres del oral y del escrito es como se clasifica.

El proceso laboral se califica de oral, en virtud de que la forma que prevalece es ésta, ya que así el Tribunal del Trabajo vigila más de cerca el desarrollo del proceso, a fin de poder resolver en conciencia y con equidad los conflictos que se presentan. Este principio se fortalece con la facultad que se les confiere a los miembros de las Juntas de interrogar a los testigos, de cesar a las partes.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.- La Publicidad en el Proceso Laboral, es de esencial importancia, ya que las partes y los integrantes de la Junta tienen que actuar con la más estricta moral; y apegados al derecho. Este principio sufre excepciones ya que las Juntas bien de -- oficio o a petición de parte, puede celebrar las audiencias a puerta cerrada en aquellos negocios en que así lo exige el mejor despacho -- de los mismos, la moral y el decoro.

PRINCIPIO DE CONCENTRACION.- Este principio consiste en que las -- cuestiones incidentales que surjan durante el proceso, deben ser resueltas junto con el conflicto principal, ésto con el fin de que el desarrollo del proceso sea rápido, para evitar a las partes perjuicios económicos.

PRINCIPIO DE APRECIACION DE LAS PRUEBAS EN CONCIENCIA.- En el proceso laboral se ha implantado este principio tan peculiar; fundado en la relación existente entre el patrón, trabajador y Estado, y en función del principio de justicia social que rige el Derecho del Trabajo, descartándose plenamente, aquel de la valoración legal de las -- pruebas.

Los Tribunales del Trabajo, si bien están obligados a analizar todas y cada una de las pruebas, al valorarlas, lo harán en conciencia y, por la esencia misma de Derecho Tutelar, apegando esa valoración a fin de proteger a la parte débil del proceso que lo es el Trabajador, por que en la relación procesal actúa en desventaja, por carecer de posibilidades, tanto económicas, como probatorias, en relación con las que dispone el Patrón.

CAPITULO I

DE LA PRUEBA EN GENERAL

- 1) La prueba concepto e importancia.
- 2) Su clasificación.
- 3) Objeto de la prueba.
- 4) Medios de Prueba.
- 5) El fin de la prueba.
- 6) La carga y potestad de la prueba.

LA PRUEBA: CONCEPTO E IMPORTANCIA

El procedimiento es indispensable para la aplicación de la Ley, la prueba es a no dudarlo el punto medular del procedimiento.

Puesto que si la Ley no señalase de una manera precisa en qué momento las partes pueden presentar al juzgador el material que consideren necesario para llegar a probar sus pretenciones, los derechos que la misma Ley concede vendrán a ser inútiles.

Pues es verdad, que el juzgador como ser humano encuentra limitado su conocimiento sobre situaciones ajenas, hechos que pertenecen al mundo particular de las partes, siendo ellas las únicas que podrán ilustrarlo, para que llegue a conocer la realidad sobre los hechos ocurridos que son objeto de litigio y pueda así crear el acto jurisdiccional por antonomasia que es la sentencia.

La prueba es, en consecuencia, el punto fundamental del proceso cuando las partes no se hallan conformes en relación a los hechos. De aquí la importancia que las partes y su dirección técnica ponen siempre en la preparación de las pruebas que han de valerse.

Los autores han tenido y siguen teniendo una constante preocupación por este tema de la prueba jurídica, la cual se encuentra canalizada en la multitud de esfuerzos doctrinarios realizados a fin de lograr el concepto de la misma.

Ontológicamente ¿qué es la prueba? ¿en qué consiste esta actividad? si puede llamársele como tal, nos lleva a otro problema ¿cuál es el objeto de la prueba? ¿quién origina la prueba? ¿cómo se produce esa prueba y cuál es el valor de la prueba?

Resolvamos el primer problema que consiste en cuál es el concepto de la prueba, es decir, dar las notas esenciales de la misma.

Encontramos que en un sentido estrictamente gramatical, la palabra prueba significa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento ú otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho. Etimológicamente la palabra prueba se deriva de "Probe", que significa honradez, o de "Probandum", probar, patentizar, hacer fé.

Apartémonos mentalmente del tiempo presente para ubicarnos en el pasado jurídico y apuntar a la luz de la historia algunas de tantas definiciones.

Entre los romanos a quienes debido a su gran perspicacia jurídica se les llegó a nombrar con el título de Maestros de la ciencia del Derecho. Ascurcio dijo: "Prueba es el argumento que hace ostensible la cosa dudosa". Posteriormente Alfonso X, dejó señalado en las Siete Partidas, que prueba es: 7^a el averiguamiento que se hace es juicio en razón de alguna cosa que es dudosa". Así llegamos dando grandes saltos en el devenir histórico, con los procesalistas de nuestro tiempo que señalan, como Alsina, que "la prueba judicial es confrontación de la versión de cada parte en los medios producidos para abonarla".

El Maestro Eduardo J. Couture dice: "Tomando en un sentido procesal, la prueba es, un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio".

Lessona: "Probar, según se desprende de lo enseñado en la doctrina, es hacer conocidos al Juez los hechos disputados y darles certeza del modo preciso en que aparecieron".

Ricci: "Probar vale tanto como procurar la demostración de que un hecho dado ha existido y ya existía de un determinado modo y no de otro".

Bentham: "Prueba es un medio lógico de uso común y general, destinado a servir de causa de credibilidad para la existencia o inexistencia de un hecho".

Castillo y Larrañaga y De Pina: "Prueba en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento, u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".

Sin pretender siquiera remotamente dar una definición de la prueba, quiero señalar conforme a mis modestos conocimientos lo que entiendo por prueba jurídica: Toda persona o cosa que sirva de medio al juzgador para llegar al conocimiento acerca de la existencia o inexistencia de los hechos dudosos alegados por las partes en el proceso.

En derecho laboral, podríamos considerar como prueba todos los medios de que se valen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para llegar al conocimiento sobre la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos alegados por las partes en el proceso laboral.

2) SU CLASIFICACION

A través del desarrollo de la ciencia procesal, se han hecho diversas y variadas clasificaciones sobre la prueba, siendo una de la más importantes aquella que las divide en:

- a).- Pruebas propiamente dichas.
- b).- Presunciones.

Las pruebas propiamente dichas, son aquellas que llevan al pleno conocimiento de la verdad al juzgador, y se han seguido diferentes criterios para agruparlas, algunos autores se basan en la naturaleza del proceso, otros en su grado de eficacia, en los modos de observación y en la función lógica que provocan.

Los que fundan su criterio en relación a la naturaleza del proceso, se refieren a que el proceso puede ser civil, penal, administrativo o fiscal; es decir, fundamentan tomando en cuenta la clase del derecho de fondo que se va a aplicar a través del procedimiento.

En segundo criterio que analizamos es relativo a la convicción que produzca en el juzgador y se ha dividido, en pruebas plenas y semiplenas, considerando a la primera como aquella que alcanza un resultado positivo en la conciencia del juzgador, es decir, aquella que logra que el juzgador alcance a conocer sin ninguna duda la verdad sobre los hechos controvertidos.

La prueba semiplena, es la que solo fué un intento y que no logró el fin que se perseguía con ella, es decir, no alcanzó a formar convicción en el juzgador, es una prueba frustrada.

Otra de las formas de clasificar a las pruebas, ha sido aquella que las divide en pruebas directas o indirectas, siendo las primeras las que sin intermediación de ninguna clase se llega al esclarecimiento de la verdad.

La prueba indirecta es la que sirve para demostrar la verdad de un hecho, por mediación de otra con la cual está íntimamente relacionada. Estas últimas también se dividen en pruebas críticas y pruebas históricas.

Las pruebas críticas, consisten en una operación mental por medio de la cual, partiendo de un hecho conocido se llega al conocimiento de otro hecho desconocido que también queda probado.

Los históricos se concretan a la observación personal del juzgador, frente al hecho a probar.

Existe otra clasificación que funda su criterio en que sean primeros o segundos ejemplares, dividiéndose en pruebas originales, las que se derivan, bien sea de la primera copia de un documento o del dicho de un testigo presencial de los hechos.

Por su parte, las inoriginales, se dan cuando se trata de segundas copias o de testigos de oídas.

Encontramos una clasificación que se funda, en el tiempo en que se produce la prueba, que ha sido dividida en pruebas preconstituidas, que se dan con anterioridad al proceso en el que se van a desahogar, y constituidas durante el proceso.

Al respecto Moreno Cora opina: ⁸ "que el nombre de pruebas preconstituidas debe darse realmente a aquellos actos o documentos que han tenido por objeto hacer cierto un hecho en la previsión de que llegaría alguna vez a dudarse, ya acerca de su existencia o de las circunstancias esenciales que en él concurrieron, prescindiendo de que se haya procedido así, ya por que la ley lo tenga ordenado o porque los interesados hayan querido, ya sea que la ley se encargue de la conservación de la prueba o no. En este concepto es prueba preconstituida en el aspecto en que la consideramos; todo documento sea público o privado y aun todo acto que verificado antes del juicio tenga por objeto precaver el litigio o determinar con claridad y precisión los hechos que en él puedan ponerse en duda."

En materia laboral siguiendo el pensamiento del autor citado, podemos decir: que las pruebas preconstituidas se refieren a las obligaciones tanto del trabajador como del empresario, con los cuales deben cumplir. Es decir, son aquellos documentos públicos o privados que se crearon con anterioridad al juicio laboral y tratan de preservar el

cumplimiento de alguna obligación o bien para constatar determinados hechos, tales como las renunciaciones de los trabajadores, pagos de horas extras, etc.

La Suprema Corte de Justicia en diferentes ejecutorias ha mantenido la tesis siguiente: que son pruebas que se encuentran perfeccionadas con anterioridad al juicio en que se hacen valer, es decir, son constituidas con anterioridad al juicio.

Bentham ⁹ entiende que se debe distinguir entre prueba preconstituida ex parte, esto es, por una de las partes solamente, como por ejemplo un contrato. A la primera se le puede llamar prueba semi constituida."

Se califican de pruebas reales a aquellas en las que a través de objetos materiales se llega al conocimiento de la verdad, y personales cuando del testimonio humano se crea la convicción en el juzgador.

Toca ahora analizar la segunda categoría de esta división de las pruebas, las presunciones, por las cuales se entiende que es el indicio que deduce, bien sea del comportamiento o de la forma de conducirse de los hombres y de las Leyes.

También podemos decir que es la consecuencia que se deriva de la Ley, o el Magistrado de un hecho conocido deduce la verdad de otro desconocido.

Nuestra legislación ha considerado a las presunciones como un medio más para llegar a obtener el conocimiento de la verdad, acerca de los hechos desconocidos, partiendo de un hecho plenamente conocido.

Más lo importante es afirmar que nuestro Derecho Laboral también consagra a la presunción como un medio de prueba, a través del cual los Tribunales del Trabajo, lleguen al conocimiento de la verdad real

9.-Bentham "Tratado de las Pruebas Judiciales".- Trad. Esp. Vol.I. Pag. 3. Edic. Bossange Frères, París.

pecto a los hechos controvertidos.

Pero si hemos afirmado, que la presunción ha sido considerada por nuestro derecho como un medio para llegar al esclarecimiento de la verdad ¿Cuál es la diferencia con las pruebas propiamente dichas? - Considero que son una y la misma cosa, en virtud de que las dos tienen como fin, llegar a crear la convicción del juzgador en el conociendo de los hechos controvertidos, únicamente que una parte de un hecho conocido, para llegar a otro desconocido y la otra de un hecho desconocido.

3.- OBJETO DE LA PRUEBA

El objeto de la prueba nos viene a colocar inmediatamente, en el problema de ¿Qué es lo que se debe de probar?

Tradicionalmente se ha distinguido la prueba del derecho y la prueba de los hechos, el principio general es que, el derecho no está sujeta a prueba siempre y cuando esté sancionado legislativamente.

El Código Federal de Procedimientos Civiles en su Art. 86 establece:

"Sólo los hechos estarán sujetos a prueba, el derecho lo estará únicamente cuando se funde en Leyes extranjeras o en usos, costumbre o jurisprudencia."

En el precepto antes mencionado, encontramos varias excepciones al principio general y son:

Que el derecho extranjero, los usos y la costumbre y la jurisprudencia serán objeto de prueba.

El derecho extranjero es objeto de prueba, en virtud de que los nacionales no están obligados a tener conocimiento de un orden jurídico diferente al que los rige, puesto que ese derecho no tiene para el Magistrado accesibilidad y la comprobación perentoria del orden jurídico propio.

La prueba del derecho extranjero puede producirse a través de un dictamen de jurisconsultos, o por informes de carácter oficial.

Cabe hacer la aclaración, que los Tratados Internacionales firmados por México, siguiendo los lineamientos del Art. 133 de nuestra Constitución, no son objeto de prueba en virtud de que forman parte de nuestro propio orden jurídico.

En Derecho del Trabajo, en particular, es necesario referirse a los acuerdos tomados a través de la Organización Internacional del Trabajo.

En relación al problema relativo a la costumbre y a los usos, nos dice el Dr. Mario de la Cueva ¹⁰ que se identifican en materia laboral y que es irrelevante distinguirlos, por que si los usos en materia común solo tienen validez cuando las partes al contratar, expresamente se sometieron a ellos, en Derecho del Trabajo, si tales usos existen y benefician al trabajador, se aplican imperativamente de cualquier modo.

~~Sin embargo para que la costumbre pueda invocarse como tal, reclamando su reconocimiento e implantación definitiva como parte integrante de las condiciones de trabajo, es necesario que se trate efectivamente de una práctica ininterrumpida por largo tiempo, o que haya perdurado con la aquiescencia del patrón y trabajador por ventajosa para ambas partes.~~

Analizaremos ahora la prueba de los hechos. Serán siempre objeto de la prueba, aquellos hechos que se encuentran controvertidos; ésta conclusión se desprende de la norma que señala que las pruebas, deben

10.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. P. 234.

referirse única y exclusivamente sobre los puntos a que se refiere - la litis, siendo las cuestiones litigiosas, aquellas que se desprenden de las proposiciones contradictorias de la demanda y de la contestación hecha por el demandado.

Es este el punto medular de la teoría de la prueba pues los hechos que van a ser objeto de prueba, son aquellos fijados en la litis, los que no fueron confesados ó reconocidos por la parte a quien perjudiquen.

La Nueva Ley Laboral establece en su Art. 760, Fracc. II que:

"Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por la parte a quien perjudiquen"

El antiguo derecho consagró el aforismo romano, que también debe admitirse en el derecho moderno a falta de texto expreso: "Notoria non egent probatione".

El Maestro Trueba Urbina nos dice al respecto que: ¹¹"los hechos notorios hasta hoy, han carecido de importancia en el derecho procesal laboral, no obstante que en esta disciplina tendrían franca aplicación. Es fácil percibir, por ser hechos notorios: el radio de acción en el trabajo de las agrupaciones obreras, la realización de actividades de trabajo en determinada zona topográfica, la costumbre establecida en un centro de trabajo, etc., hechos que resultan verdaderamente notorios."

Como complemento al precepto en materia de objeto de prueba, es necesario señalar que si bien es cierto que, solo requieren demostración aquellos hechos controvertidos, los hechos que no son motivo de

la controversia por no ser motivo de prueba, serán rechazados de oficio por el principio de economía procesal que nos dice: que deben -- ser rechazadas las pruebas de los hechos impasibles, impertinentes e inútiles, impertinentes, en cuanto que la prueba carece de relación con la litis y la prueba inútil, por ser sobre hechos reconocidos o confesados.

4.-MEDIOS DE PRUEBA

Por medios de prueba se considera la fuente mediata e inmediata, a través de la cual, el juzgador obtiene el conocimiento de la verdad.

Los medios de prueba los definen los Maestros Castillo Larrañaga y de Pina de la siguiente manera: ¹²"Como la fuente de que el Juez deriva los motivos de prueba (la persona del testigo, el documento, el lugar de la inspección) Es el instrumento que se puede legalmente utilizar como apto para producir la convicción del órgano que lo maneja."

Para Goldschmidt, medio de prueba es: "todo lo que puede ser apreciado por los sentidos o que pueda suministrar apreciaciones sensoriales, en otras palabras, cuerpos físicos y exteriorizaciones del pensamiento (documentos, certificados, dictámenes, declaraciones de las partes")

La sabiduría jurídica de los romanos, sintetizó los medios de prueba en los siguientes versos: *Sculptum, testis, notoria, scriptum, jurans, confesus, presumpio, fama, probabit.* Es decir, para llegar al esclarecimiento de la verdad. Los Magistrados pueden valerse del testimonio, de un documento, de una inspección, etc.

Nuestra Nueva Ley Laboral regula los medios de prueba en su Art. - 760 fracciones V, VI, VII y VIII que dicen:

12.-Maestros Castillo Larrañaga y Rafael de Pina.
Derecho Procesal Civil. P.P. 242-243.
Editorial Porrúa.- México, 1965. P. 301.

Frac. V.-Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad podrá el oferente solicitar a la Junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente.

Frac. VI.- Si se ofrece la prueba confesional se observaran las normas siguientes.....

Frac. VII.- La parte que ofrezca la prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la Junta que los cite señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente.

Frac. VIII.- Si se ofrece prueba pericial el oferente indicara la materia sobre la que deba versar el peritaje.

Como vemos nuestro Código Laboral, se concreta a señalar únicamente cuatro medios probatorios que son: la prueba documental, la confesional, la testimonial y la pericial, razón por la cual es necesario remitirnos al derecho común que reconoce como medios de prueba:

- I.- La confesión.
- II.- Documentos Públicos.
- III.- Documentos Privados.
- IV.- Los dictámenes periciales.
- V.- El reconocimiento o inspección judicial.
- VI.- Los testigos.
- VII.- Las fotografías, escritos y notas taquigráficas y, en general, todos aquellos elementos aportados por el descubrimiento de la ciencia.
- VIII.- Las presunciones.

Todos estos medios de prueba se señalan de una manera enunciativa y no limitativa, en virtud de que el Art. 762 de la Nueva Ley Fede--

ral del Trabajo, establece:

"Serán admisibles todos los medios de prueba".

5.- EL FIN DE LA PRUEBA

El fin de la prueba, es el de formar la convicción en el ánimo del juzgador sobre los hechos en que habrá de basarse para decidir el -- conflicto de intereses.

El esfuerzo que las partes realizan con la aportación de la prueba, tiende a que el juzgador vaya adquiriendo conocimiento de los hechos litigiosos, a medida que aquellas aportan sus pruebas. Es así que la conciencia del juzgador va pasando por diferentes etapas sucesivas y distintas.

La primera es la ignorancia que supone la ausencia absoluta de conocimiento, actor y demandado afirman los hechos que fundamentan sus pretensiones, pero cuando no hay conformidad sobre los mismos, el -- Juez no puede tenerlos por existentes aún cuando tenga conocimiento personal de ellos por investigaciones practicadas con prescindencia de las partes; principio que el sentido jurídico de los antiguos concretó aplicando una venda a la estatua de la Justicia.

Puesto el examen del hecho frente a los medios aportados por las partes surge la duda, que se funda en la probabilidad o verisimilitud de la existencia del -- hecho. Se dice que un hecho es posible, cuando está de acuerdo con las leyes físicas y naturales, de modo que faltando esa correlación, el hecho es imposible y la duda desaparece. Por último, cuando la investigación revela que hay uniformidad entre el hecho afirmado y los resultados obtenidos por aquella, se llega-

a la verdad, que es así la conformidad entre un caso y la idea que nos hemos formado por ella. Pero la verdad no es la certeza porque puede existir ésta y faltar aquélla. Por eso, no es posible llegar a la verdad absoluta y debemos contentarnos con una verdad formal, es decir, la que considera probado un hecho, cuando su existencia es bastante probable para autorizar a obrar como si existiera realmente.

La teleología de la prueba es llegar a formar la verdad legal.

6.- CARGA DE LA PRUEBA

Es éste uno de los temas más discutidos en el campo del Derecho Procesal en general y no podía dejar de manifestarse en el terreno del Derecho Procesal del Trabajo.

Hemos dicho que los hechos afirmados por una de las partes y no admitidos por la otra, constituyen la categoría de los hechos controvertidos y dentro de cuyo perímetro se actualiza; el problema que comentamos tradicionalmente con la frase "Carga de la Prueba", frase que ha sido usada como sinónimo de obligación, de deber a cargo del oferente, lo que se traduce en la necesidad de tener que aportar al juzgador los medios idóneos para que fije en la sentencia aquellos hechos que las partes no pudieran fijar en la litis.

La carga de la prueba ha sido definida por el Maestro Rafael de Pina, de la siguiente manera: ¹³"La carga de la prueba representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al Juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas."

Carnelutti, que tiene en su haber, ricos y abundantes estudios sobre el particular, principia por sentar la diferencia entre los con-

13.- Rafael de Pina, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. Mexico. 1952. P. 191

ceptos de carga y obligación, y dice que ¹⁴"habrá obligación, cuando la inercia dé lugar a una sanción jurídica, sea de ejecución o de pena, en cambio si la abstención del acto hace perder solo los efectos útiles del acto mismo, tenemos la figura de la carga."

Posteriormente apunta la diferencia entre carga e interés, diciendo que ambas tienen de común el elemento voluntario, pero que divergen en cuanto al elemento substancial, por que cuando media obligación el vínculo se impone para la tutela de un interés ajeno y cuando hay carga para la tutela de un interés propio.

Continúa diciéndonos que, en el proceso, la parte no es puesta en la alternativa entre el no ejercicio de la acción y una pena, sino que tiene siempre una elección, de hacer o provocar el proceso, o adaptarse a perder la tutela de su interés."

La mayor parte de la doctrina moderna, no considera que en la llamada carga de la prueba vaya implícita una obligación, porque se dice, que el no aportar los medios probatorios al juzgador, no trae como consecuencia directa la aplicación de una sanción.

Tampoco se le considera como un deber, ya que como se dijo anteriormente, es la voluntad la que mueve al sujeto para actuar en uno y otro sentido, sin que exista sobre la misma un imperativo.

Considero que se trata de una necesidad de las partes, el aportar los medios probatorios necesarios, a fin de evitar que se vea frustrada la pretensión con una sentencia contraria.

En nuestro derecho, todavía se considera a la carga de la prueba como una obligación y así se encuentra consignada en el Código de Procedimientos Civiles del Distrito y Territorios Federales en su --

Art. 140 Frac. I., estableciéndose: "Que siempre serán condenados al pago de las costas del juicio el que ninguna prueba rinda para justificar su acción o su excepción, si la funda en los hechos controvertidos."

En el derecho procesal del trabajo en particular, es actividad esencial de las partes el ofrecimiento y desahogo de sus pruebas, sin embargo existen disposiciones tanto en la nueva Ley, como en la que -- pronto quedará derogada, que autorizan al Tribunal a recabar datos necesarios para el esclarecimiento de la verdad, sin embargo éste medio de prueba se produce con poca frecuencia, además que las disposiciones no autorizan al Tribunal para que de oficio practique diligencias probatorias.

Tradicionalmente, para el reparto de la carga de la prueba, los -- procesalistas se fundaron en principios de derecho romano, tales como aquél que señala: "la carga de la prueba incumbe al actor y el reo debe probar sus excepciones", "la necesidad de probar casi siempre -- cae sobre el actor."

Existen otros principios tales como aquél que establece: "que quien afirma un hecho negativo nada tiene que probar", principio que se funda en dos máximas de Paulo: "incumbit probatio, qui dicit non negat" ("La prueba incumbe a quien afirma no a quien niega). "Negantis probatio nulla est" (ninguna es la prueba del que niega). Estos principios fueron interpretados por la doctrina de la edad media y a través del tiempo se fueron desnaturalizando, y poco a poco fueron perdiendo su prestigio y ahora el derecho procesal los rechaza como insuficientes.

En el año de 1789, desenvolviéndose en el foro de la historia la Revolución Francesa, desarrollándose los principios de igualdad, libertad y fraternidad se produjeron duras críticas al procedimiento me--

diecioval y comenzaron a modificarse las normas tradicionales en materia de prueba, dando origen al nacimiento de algunas ideas fundamentales de las nuevas tendencias de derecho probatorio, que fueron con- sagradas en el Código Napoleón tales como aquella que señala: que -- aquél que reclame el cumplimiento de una obligación debe probarla y que, recíprocamente el que alegue haberla cumplido debe justificar el medio por el cual se extinguió.

Con la pléyade de juristas italianos y alemanes tales como Chioven- da, Carnelutti, Goldschmidt, Kisch por citar algunos, se elimina el camino y se llega a crear una nueva rama de la ciencia jurídica: el derecho procesal.

Los principios de la ciencia procesal contemporánea en materia de prueba, son en el sentido de que debe probar quien esté en aptitud de hacerlo, independientemente de quien afirme o de quien niegue, ello, porque la prueba, ya no es una carga unilateral en su sentido tradi- cional, si no que es una necesidad y una facultad de las partes, ya que quien ofrezca mejores pruebas, obtendrá una sentencia favorable.

En ciertos casos la Ley regula carga de la prueba, atribuyéndola, no a quien afirma un hecho, sino a la parte que lo niega y que con su negativa implica una afirmación respecto de un hecho concreto, no ge- neral, es decir, el principio de la carga de la prueba sufre, lo que se denomina "Inversión de la Carga de la Prueba."

La inversión de la Carga de la Prueba puede definirse: como la alte- ración de su orden natural, en virtud de la cual se atribuye en cier- tos casos señalados previamente, a quien conforme al mismo, no esta- ría sujeto a ella.

Dentro del proceso obrero, se cumple una función tutelar de la cla- se económicamente débil, como lo es la clase trabajadora, motor de to

da actividad productora, ya que en los casos que se regula esta institución, actúa en favor del obrero, tratando de alcanzar el fin de toda legislación social.

Tomando características muy propias dentro de esta rama de la ciencia jurídica, y a falta de regulación expresa a este capítulo tan importante, ha sido necesario regularla a través de la jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal, convirtiéndose así en la fuente de la -- carga de la prueba.

Por lo que es necesario analizar la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte en relación con el despido del trabajador, enfermedades y accidentes de trabajo, etc.

Despido, carga de la prueba del ¹⁵"Cuando el trabajador alega en el juicio obrero haber sido despedido y la defensa patronal consiste en que aquél se separó voluntariamente, este extremo toca probarlo al propio demandado por ser él quien está en posibilidad de demostrar esa separación o abandono por parte del trabajador no pudiendo atribuirse a éste la carga de probar que fué despido".

En relación con las enfermedades profesionales tenemos:

Enfermedades Profesionales pruebas de las ¹⁶"La tesis establecida en el sentido de que basta con que el obrero sufra una enfermedad en el desempeño de su trabajo o con motivo del mismo, para que tenga derecho a la indemnización correspondiente, quedando al demandado la carga de la prueba del hecho relativo a si la enfermedad es o no profesional, solamente es aplicable cuando se trata de alguna de las enfermedades que la Ley Federal enumera, dándose el carácter de profesionales."

15.- Véase Alberto Trueba Urbina. Opus Cit. P. 308.

16.-Cit. por Ejecutoria Minera Asarco. Quinta época. Tomo XLIV. P.4417 Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. P.P. 75-76. Mex. 1965.

En relación con el despido, cuando es negado por el patrón y ofrece el trabajo, se invierte el cargo de la prueba, corresponde al trabajador probar, es así como lo ha sustentado la Cuarta Sala de la Suprema Corte en la ejecutoria de 2 de enero de 1959. Raúl del Moral, amparo directo 4522/58, en los términos siguientes:

Despido del Trabajador, carga de la prueba del: ¹⁷"Si bien es cierto que la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que en los juicios originados por el despido de un trabajador corresponde al patrón, cuando admite que aquél le prestó servicios y que ya no se encuentra laborando, justificar la causa que tuvo para despedirlo o que se encuentra laborando, justificar la causa que tuvo para despedirlo o que abandonó el trabajo, también lo es que la indicada tesis no puede tener aplicación en casos en los que ocurre la circunstancia de que el patrón negó el despido y ofreció el trabajo, sin que sea obstáculo para ello que el -- trabajador no demanda su reinstalación, sino el pago de tres meses de salarios por la separación de que se dijo objeto, ya que debe tenerse en cuenta que si el patrón no admite que haya rescindido unilateralmente el contrato y, aun más, corrobora la permanencia de los -- vínculos contractuales que lo ligan con o el trabajo, resulta claro que presuntivamente debe entenderse que no existió despido, por lo -- que si el trabajador sostiene o insiste en que lo hubo y por ello -- exige la indemnización correspondiente. Le toca la prueba de tal hecho y no al patrón, criterio éste que también ha sido sostenido por la Sala del Trabajo.

17.- "Boletín de Información Judicial #156, Mex. Agosto-1969. P.P. 423 y 424.

CAPITULO II

DE LAS PRUEBAS EN PARTICULAR

- 7) La confesional.
- 8) La testimonial.
- 9) Incidente de tachas.
- 10) La pericial.
- 11) La inspección o reconocimiento.
- 12) La documental.
- 13) La presuncional.
- 14) Diligencias para mejor proveer.

7.-LA CONFESIONAL

La prueba confesional es considerada como aquella declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho que perjudica al confesante.

La confesión fué considerada durante mucho tiempo como la prueba más convincente, más sin embargo, atraviesa por una grave crisis -- dentro de la ciencia procesal, en virtud, de que las declaraciones de las partes no se siempre se ajustan a la verdad.

La confesión ha sido objeto de clasificaciones que la dividen en: confesión judicial y confesión extrajudicial. Siendo la primera --- aquella que se produce en juicio, ante Juez competente y apegada a las formalidades del procedimiento, puede ser ésta expresa o tácita.

Es expresa, cuando se manifiesta verbalmente, por escrito o signos inequívocos que no dejan lugar a dudas, y puede ser a su vez simple o cualificada, según se conteste lisa y llanamente, o lo haga el confesante reconociendo el hecho sobre el que se le interroga, pero -- con aditamentos de circunstancias o modificaciones que constriñan la intención de la parte contraria. La confesión cualificada puede ser dividida o individa. Cuando las circunstancias que modifica la intención de la parte contraria puede separarse del hecho sobre el que se pregunta, se dice que es dividua.

Cuando la circunstancia añadida al hecho sobre el que se pregunta, es inseparable, la confesión es indivisible y no se puede admitir en una parte y desecharla en otra, quien quiere aprovecharse de ella tendrá que probar que la modificación es falsa.

La confesión tácita es aquélla que resulta de hechos que la presu-
ponen o se infiere de la Ley. En realidad esta confesión, constituye

una presunción que admite prueba en contrario.

La confesión extrajudicial, es aquella declaración que hace alguna de las partes sobre hechos que la perjudican, a través de escritos o pláticas realizadas fuera del proceso, pero que también producen efectos judiciales.

Se ha considerado a la confesión hecha ante Juez incompetente, como extrajudicial, lo mismo que aquella confesión en la que no se han llenado los requisitos y formalidades previamente establecidos por la Ley.

En el campo del Derecho Procesal Mexicano del Trabajo encontramos con que dentro del proceso existen dos categorías de la prueba confesional, la expresa y la ficta. La primera es la que producen voluntariamente las partes tanto en sus escritos de demanda o contestación según el caso, o en la audiencia de desahogo de pruebas.

Cuando se ofrece la prueba de confesión se deberán llenar una serie de requisitos consagrados en la Ley, tales como que las posiciones que se formulan deben ser claras y no contener más de un hecho, referirse la pregunta a hechos propios es decir aquellos que se encuentren consignados en la litis. Que las respuestas deben ser afirmativas o negativas agregando el absolvente las declaraciones que crea que son pertinentes, si la parte absolvente se niega a contestar hechos que por su relación le deben ser conocidos, se le apercibirá de ser declarada confesa.

El absolvente deberá contestar por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su abogado. Se le permitirá consultar simples notas -- cuando la Junta considere que son necesarias para auxiliar su memoria, pero no podrá auxiliarse de algún borrador que contenga respuestas.

Todos los requisitos antes mencionados se encuentran consagrados en el Art. 766 de nuestro Nuevo Código Laboral y tiene el mismo -- contenido substancial consagrado en el Art. 548 de la Ley vigente.

La confesión ficta se produce cuando se llama a declarar a alguna de las partes y ésta no concurre, o bien cuando el absolvente se niega a contestar las posiciones calificadas de legales, en estos casos se tienen por contestadas las preguntas en sentido afirmativo.

La confesión ficta también nace cuando la demanda no es contestada dentro del término señalado por la Ley, es decir por contumacia del demandado, teniéndose por contestados los hechos en sentido afirmativo, y es así como se encuentra consignado en el Art. 754 de nuestra Nueva Ley, que en su segundo párrafo dicho precepto consigna:

"Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario."

La prueba en contrario que puede rendir el demandado en el caso que estamos analizando, deberá tener como único fin demostrar que no existe entre ambas partes una relación jurídica obrero patronal, razón por la cual nunca existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, lo anterior ha sido establecido en el Art. 755 de la Nueva Ley del Trabajo.

Los Tribunales del Trabajo para declarar confesa a alguna de las partes deberán dictar acuerdo expreso en donde se haga esta clase de declaración con el objeto de que no se dé lugar a maquinaciones maliciosas de la parte contraria. ¹⁸La Suprema Corte ha dejado señalado en diferentes ejecutorias que antes de declarar a una de las partes

7 confesa, la Junta deberá hacer un análisis que tenga por objeto señalar si se reunieron los requisitos y formalidades legales, así como la prohibición de dar por contestadas afirmativamente las preguntas formuladas por la contraria, cuando estén en contradicción con otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos."

El Distinguido Procesalista Manuel de la Plaza, con respecto a la confesión ficta señala: ¹⁹" La doctrina y las legislaciones se polarizan en dos direcciones, una radical, la de estimar confeso al litigante desobediente al llamamiento de comparecer, o remiso y vacilante en el acto de la comparecencia; otra más templada, entregando al Juez la facultad de declarar o no confesados los hechos que perjudiquen al confesante siempre es claro, que el interrogatorio esté presentado y haya sido admitido, con antelación, que es requisito lógicamente preciso para establecer sobre esa base preconstituida los hechos confesados. Pero hay un Matiz Conceptual sobre el cual, justificadamente, debe llamarse la atención, según el que la expresión Ficta Confessio no es aplicable con exactitud a las dos situaciones, aunque en definitiva, por la virtud de ambas, se llegue a una misma conclusión. Cuando el litigante no comparece, la declaración de confeso es una verdadera ficción legal, puesto que el hecho de la inasistencia por sí, solo, puede relevar una actitud y justificar una presunción; pero en realidad, su razón de ser (y ésta es precisamente la ficción) estriba en motivos extraños a la confesión misma, cual es el de la sociedad toda, que la litis se termine rápidamente, removiendo obstáculos, entre otros, que puedan salir al paso. Por el con

19.-Manuel de la Plaza.- Derecho Procesal Civil Español. Tomo I. P.P. 454 y 455, Cit. por Trueba Urbina. Opus Cit. P. 407.

trario cuando el litigante rehuye la contestación o la presta con evasivas, esa actitud constituye por sí, como hemos visto con otro motivo, un elemento de prueba que el Juez aprueba personalmente y valora por sí sin necesidad de que se lo dé apreciado y valorado el legislador; el mecanismo no es ya una ficción, sino una verdadera confesión tácita aunque ese matiz, demasiado sutil acaso, no se tenga en cuenta y ambos inventos se examinen bajo un solo calificativo"

En relación con la prueba confesional el Dr. Trueba Urbina manifiesta: ²⁰ "En el proceso laboral la prueba confesional debe tener mayor amplitud que en el derecho común, pues como dice muy bien la Suprema Corte:

Las partes pueden formular toda clase de preguntas sin más limitación que se relacionen con los hechos debatidos en el juicio.

Sin embargo no ocurre así, porque la influencia de los abogados representantes del capital ha logrado desvirtuar esta prueba de posiciones, haciéndola más ritualista que en los Juzgados de lo Civil. Los representantes del Gobierno deben corregir esta práctica y ser liberales respecto a la formulación de posiciones, aceptándose aquellas que tiendan, aunque sea indirectamente, a buscar la verdad. En esta hora se sigue prostituyendo la confesión laboral, mediante rigorismos absurdos y contrarios a la Ley y jurisprudencia que revelan evidentemente falta de honestidad procesal."

En el Derecho Procesal del Trabajo, existe, lo que no tiene lugar dentro del procedimiento civil, la declaración del Administrador, Gerente, encargado o de quienes ejerciten actos de dirección a nombre del principal, y tendrá misma fuerza probatoria que la declaración de parte; cuando los hechos que dieron lugar al conflicto sean pro-

plos de ellos, esto lo encontramos consagrado en la Fracción VI, Inciso C. del Art. 760 que establece:

"Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o 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 sean propios de ellos."

Con relación a esta forma de la prueba confesional, en materia la boral, se presentan serios problemas que en la práctica se han convertido inclusive en vicios, en efecto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptan que cuando vaya a absolver la confesional una persona moral, es decir una Empresa, lo haga por medio de su representante jurídico o persona que tenga poder bastante para absolver posiciones, que generalmente resultan ser el Abogado Patrono, de lo cual resulta que cuando se le articulan las posiciones las conteste en una forma mucho muy clara y conveniente a los intereses patronales, a este respecto el Maestro De Pina dice: ²¹"Dado el carácter predominantemente oral del procedimiento en la jurisdicción mexicana del trabajo, la práctica aludida, revela, por otra parte, que los Funcionarios encargados de la aplicación de la Ley del Trabajo, se desentiendan del sistema en que se inspira, desvirtuándolo a su antojo, intencionalmente o por desconocimiento indisculpable de su verdadero sentido".

Ya que el artículo que comentamos debe ser interpretado en el sentido de que sean directamente los interesados los que declaren, porque son los que conocen las circunstancias que dieron origen al conflicto y no al abogado que tiene conocimiento del conflicto en el --

21.- De Pina.- Tratado de las Pruebas Civiles.- P. 154.

momento en que se lo plantea su cliente, sin que le consten los -- hechos controvertidos.

LA TESTIMONIAL

Analizaremos ahora la prueba testimonial señalando en primer lugar que testigo es la persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo.

La palabra testigo proviene de "testando", dice Caravantes, que quiere decir declarar o explicar según su mente.

El testigo ha sido objeto de muy diversas definiciones, analizaremos las que se consideran más importantes.

Guasp.-Define al testigo como la persona que sin ser parte, emite de claraciones sobre datos que no habían adquirido índole procesal (para el declarante) en el momento de su observación, con la finalidad de provocar la convicción.

Para Chioyenda, el testigo es una persona distinta de los sujetos procesales, a quien se llama a exponer al Juez las observaciones -- propias de hechos ocurridos, de importancia para el proceso.

La prueba testimonial tuvo en el pasado gran importancia lo que explica su excesiva reglamentación en ordenamientos jurídicos pretéritos.

Dicha importancia tuvo su razón de ser, en que, en la Edad Media, pocas personas sabían leer y escribir, es por esto que la prueba testimonial tenía mayor relevancia que la documental, pero a través -- del tiempo, los diferentes pueblos han dejado de ser analfabetos, y la prueba de testigos ha perdido su supremacía, en virtud de que -- no siempre los testigos se conducen conforme a la verdad de los hechos, sobre los cuales se les interroga.

Los jurisconsultos han hecho diferentes clasificaciones de los -- testigos basando su criterio tanto en la persona del testigo, como-

en sus declaraciones. Tomando en cuenta el primer criterio, encontramos:

Testigos idóneos.- Aquéllos que por sus condiciones personales y por su conocimiento acerca de los hechos controvertidos, merecen fé en sus declaraciones.

En el proceso laboral, la prueba testimonial es por decirlo así, - imprescindible, pues por las propias características de este derecho, adquiere suma importancia, pero a su vez, es peligrosa y difícil por la forma en que se desahoga y se desarrolla, pues los Tribunales del Trabajo, deberan ejercitar la más estricta escrupulosidad al apreciar los testimonios humanos.

El Nuevo Código Laboral señala que, cuando se ofrezca la prueba - testimonial, se indicará el nombre de los testigos y la parte que los ofrezca, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente -- (Artículo 760 Fracción VII, primer Párrafo.)

El Código de Procedimientos del Distrito y Territorios Federales, dispone en su Art. 291, que se dé el nombre y domicilio de los testigos. Esta disposición fué criticada por el Maestro D. Demetrio Sodi en los siguientes términos:

22^a Señalar de antemano el nombre y domicilio de los testigos que - van a ser examinados, puede decirse que sirve para que la parte contraria, pueda tomar conocimiento de la honorabilidad de los testigos, de su conducta pública y privada, de las relaciones de amistad y -- parentesco que tengan estos testigos con la parte que los presenta, abriéndose un amplio campo para cohecharlos o influenciarlos a declarar en contra de lo que les conste; pero la experiencia diaria nos -

aconseja para afirmar que se corre gran riesgo para la efectividad de la prueba testimonial, por lo que creemos que esta disposición - causa más daños que beneficios."

El comentario del Maestro Sodi, tiene dentro del Derecho Procesal del Trabajo características evangélicas, puesto que generalmente -- los testigos ofrecidos por la parte trabajadora, son cohechados e - influenciados de tal manera que cuando rinden su testimonio, emiten una declaración en contra del trabajador.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, señala en su Art. 767 la forma de recepción de esta prueba y nos dice:

Que las partes presentaran sus testigos en la audiencia de recepción de pruebas, salvo cuando sea necesario girar exhorto, el oferente exhibirá el pliego de preguntas. La contraparte podrá exhibir -- sus repreguntas en sobre cerrado que será abierto por la autoridad-exhortada o formularlas directamente las partes.

Que no podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar.

Para el examen de los testigos no se presentará interrogatorio escrito, salvo cuando se tenga que girar exhorto, podrán las partes - formular las preguntas verbalmente, interrogando primero la parte - que ofreció tal prueba y en seguida las demás.

La Junta tendrá la facultad de calificar las preguntas y de desechar aquéllas que considere innecesarias.

Esta disposición del Nuevo Código Laboral, tiene el mismo contenido substancial en lo relativo a la calificación de las preguntas que podrán hacer las Juntas y adicióna las demás reglas enunciadas, esto en relación con la Ley Federal del Trabajo vigente. *

Sin embargo, es innegable que esta prueba es de las que requiere mayor reglamentación, en virtud de los problemas tan peculiares que presenta. La Nueva Ley del Trabajo agrega ya la serie de disposiciones antes mencionadas, que a nuestro modesto modo de ver son insuficientes para regular la prueba testimonial, pues aún cuando se pueda aplicar supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles, la falta de disposiciones origina que muchas Juntas pasen por alto lo dispuesto en el Código Procesal y lleguen al grado de inventar sus propias reglamentaciones, de acuerdo con el representante que predomine en ella, con notorio perjuicio para los litigantes ignorantes de tal situación y que no sabrán a que atenerse por no existir uniformidad procesal.

La apreciación del testimonio humano es una de las operaciones más difíciles entre las que corresponde al juzgador en el proceso. No basta, para realizarla, el conocimiento que de los hombres proporciona la vida; la valoración del testimonio humano requiere además de conocimientos jurídicos, conocimiento de tipo psicológico ya que sin éstos el Juez incurriría en fallas que serían gravísimas.

La prueba testimonial presenta una serie de problemas muy propios del Derecho del Trabajo, tales como que pueden ser testigos en un juicio laboral personas que presten sus servicios a una empresa que es parte en el litigio, que un solo testigo pueda formar convicción en el ánimo del juzgador. Es necesario señalar que para poder llegar a resolver estos problemas, es necesario recurrir a la jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal.

La parte patronal puede presentar en un juicio, a sus propios trabajadores como testigos y su dicho podrá formar convicción en el --

ánimo del juzgador; la jurisprudencia justifica el valor de esos - testimonios en los siguientes términos:

23"Testigos en Materia de Trabajo.-

Es ilegal que una junta niegue valor probatorio a los testigos - presentados por el patrono demandado, fundándose en que por estar - ligados con la negociación respectiva, existe la presunción de que - se inclinan a favor de quien los presentó en la audiencia, ya que - en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más - testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudie - ron haber presenciado el hecho sobre el que declaran"

Las Juntas deben ser sumamente hábiles y cautelosas para apreciar - y valorar en conciencia dichos testimonios.

En relación con el valor probatorio del testigo singular, la juria - prudencia ha expresado que en materia laboral un solo testigo hace - prueba plena, en virtud de que en materia laboral no existe ninguna - disposición expresa acerca de que solamente dos o más testigos pue - den producir convicción en el ánimo de la autoridad sentenciadora, - y aunque es cierto también que en el caso no podría tener aplicación - supletoria la disposición respectiva del Código Federal de Procedi - mientos Civiles, puesto que si las autoridades del Trabajo estiman - y valoran en conciencia que el testimonio de una sola persona es su - ficiente para producirles la última convicción de que es cierto el - hecho sobre que se depona, lo está haciendo con fundamento en lo - dispuesto en el Art. 550 del Código Laboral vigente, que tiene el

23.-Testigos en Materia de Trabajo.- Apéndice de Jurisprudencia al - Semanario Judicial de la Federación. 5a. época, Mex. 1955. P1948

mismo contenido del 775 de la Nueva Ley.

La Jurisprudencia de la Corte, señala:

24 "Testigo Singular en materia del Trabajo.- Valor probatorio.

Un solo testigo puede formar convicción en el Tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que son garantía de veracidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que pueden reunirse en el testigo, y los cuales, siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea inospechable de falsear los hechos que se investigan."

Para otorgar crédito a lo declarado por un testigo, es necesario que la razón de su dicho sea lógico, o sea, que haya llegado al conocimiento de los hechos sobre los que depone, a través de situaciones normales, ordinarias de acuerdo con lo que comunmente sucede, ya que la valoración de las pruebas en conciencia, a que están obligados los Tribunales del Trabajo, no puede consistir en creer lo inverosímil, lo extraordinario o inusitado, sino en admitir como cierto lo que puede ocurrir normalmente.

TACHAS EN CONTRA DE LOS TESTIGOS

Los jurisconsultos han definido las tachas como "la razón o motivo legal para invalidar o desvirtuar la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos."

Las tachas son clasificadas por los juristas en tres grupos:

- a) Las relativas a la persona del testigo.
- b) Las concernientes al contenido de sus declaraciones.
- c) Las que dimanen del exámen que se hace del testigo al ser interrogado por las partes y el Juez para determinar su veracidad.

24.-Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia de la Suprema Corte. T. III, P. 1954.
México, 1955.- Editorial Murguía.

Es el incidente de tachas el medio procesal por el cual las partes pueden quitar eficacia legal a la declaración de un testigo.

Nuestra nueva Ley Federal del Trabajo en su Art. 767 Fracción V autoriza que concluida la recepción de la prueba testimonial, se podrá interponer el incidente de tachas y la Junta deberá señalar día y hora para la recepción de las pruebas en este incidente, pruebas que se deben referir a la credulidad del dicho del testigo tachado.

En la práctica, casi nunca se ataca la credulidad del dicho del testigo, los litigantes generalmente utilizan un sistema que consiste en formular un sinnúmero de preguntas que tengan por objeto hacer que el testigo presentado por la contraria, incurra en contradicciones, a fin de que la Junta aprecie en conciencia el dicho del testigo.

Sin embargo al estar facultada la Junta para valorar en conciencia las pruebas, pueden darle valor al dicho del testigo tachado.

LA PERICIAL

No siempre el Juez se encuentra en aptitudes de conocer un hecho por sus propios medios, bien sea porque sus sentidos no lo captan, o porque requiera conocimientos técnicos que solo proporcionan determinadas disciplinas ajenas a la ciencia del Derecho. Ello lo obliga a recurrir, en esos casos, al auxilio de personas especializadas que reciben el nombre de peritos; y la diligencia que con su concurso, se practica recibe el nombre de prueba pericial.

Los peritos, en efecto, pueden ser llamados para comprobar un hecho cuya existencia se controvierte, limitándose a efectuar la comprobación sin emitir opinión sobre las circunstancias que le rodean o -- bien para determinar las causas o efectos de un hecho admitido por-

las partes, pero respecto de las cuales ellas controvierten. Ordinario desempeña ambas funciones es decir, que no solo ayudan al Juez a comprobar el hecho, sino también a apreciarlo.

Se trata; por consiguiente, de simples colaboradores cuya emisión consiste en salvar una imposibilidad física o en suplir una insuficiencia técnica del Tribunal.

El perito debe reunir dos condiciones esenciales: Primera.-Conocimiento técnico sobre el hecho u objeto sobre el que versará su dictamen; segunda: imparcialidad.

La prueba pericial cuando es ofrecida por las partes se dice que es voluntaria; pero, algunas veces, la prueba es impuesta por la ley, diciéndose entonces que ella es necesaria.

Se ha confundido la prueba pericial con otro medio de prueba, la testimonial, en virtud de que tanto el Perito como el testigo intervienen en el proceso como auxiliares en la tarea de investigación. La principal diferencia señala Carnelutti ²⁵ "Es que el testigo depone sobre hechos que ha percibido fuera del proceso y el Perito sobre hechos que ha percibido dentro del proceso"

La Nueva Ley Laboral en su Art. 760 Fracc. VIII.- Regula el ofrecimiento de la prueba pericial, en los siguientes términos:

"Si se ofrece la prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la que debe versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibirá con el perito del oferente. El trabajador po

25.- Carnelutti mencionado por Hugo Alsina. Opus. Cit. P. 477. T. III.

drá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes."

La Ley autoriza a las partes a nombrar sus propios peritos, señalando la materia sobre la cual deberá versar el dictamen, siendo esto un acto procesal de las partes, que aún cuando cada litigante es ta obligado al pago de honorarios de su perito, no puede considerarse a éste como subordinado que realice un trabajo bajo la dirección de la parte que lo nombró, ni tampoco se le puede obligar a que emita el dictamen favorable, ya que es un auxiliar del Tribunal y así lo ha establecido la Corte en la ejecutoria: Luis G. Campoamor, que dice: ²⁶"El perito no es ni puede ser considerado como trabajador, toda vez que es un auxiliar de la autoridad judicial, y aún cuando económicamente dependiera de la parte que lo nombró, sus servicios los presta no a ésta sino al Juez, no encontrándose bajo la dirección de quien lo hubiere nombrado, puesto que su obligación consiste en dictaminar conforme a su leal saber y entender, sin que tenga que atender a los intereses de las partes, pues bien sabido es que la obligación de un perito no consiste en rendir un dictamen favorable a los intereses de uno de ellos, sino conforme a la verdad, y de no hacerse esto y de aceptar la dirección de la parte que lo nombró, faltaría al cumplimiento de su deber como perito.

En consecuencia, las circunstancias de que el Sr. Campoamor dependiera económicamente de los Señores Nuñez y Rocha, no puede cambiar la naturaleza de los servicios prestados, porque dichos servicios consistieron precisamente en los estudios y trabajos, efectuados para formular los dictámenes."

Al perito nunca podrá considerársele como trabajador, toda vez - que es un auxiliar del Tribunal para llegar al esclarecimiento de la verdad y aún cuando económicamente dependa de la parte que lo - nombró, sus servicios se los presta al Juzgador, no encontrándose - bajo la dirección de quien lo hubiere nombrado, puesto que su obli - gación consiste en dictaminar conforme a su leal saber y entender, sin que tenga que atender los intereses de las partes, pues bien - sabido es que la obligación del perito no consiste en recibir un - dictámen favorable a la parte que lo nombró, sino que deberá ser - rendido el dictámen conforme a la verdad, ya que aquél perito que - acepte la dirección de alguna de las partes, faltaría al cumplimen - to de su deber como perito.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su Art. 768, regula la recep - ción de la prueba de peritos en los siguientes términos:

"En la recepción de la prueba peric - ial se observarán las normas siguien - tes:

I) Si los peritos no pueden rendir su dictamen en la audiencia, la Junta se fijará día y hora para que lo presenten. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacerles las preguntas que juz - guen convenientes.

II) Si alguno de los Peritos no con - curre a la audiencia a que se refiere la fracción anterior, sin causa justi - ficada, previamente anunciada y compro - bada, la prueba se desahogará con el - perito que concurra; y

III) En caso de discrepancia en los - dictámenes, la Junta podrá designar un perito "tercero"

El artículo anterior no tiene correlativo en el Código Laboral vigente, regula la recepción de la prueba pericial, los casos en que no se presentan los peritos y autoriza a las partes y a los - miembros de la Junta a que hagan todas las preguntas que conside - ren necesarias, relacionadas con el dictámen.

Prevé el caso del nombramiento del Perito tercero, ya que la práctica y la experiencia demuestran que cuando alguna de las partes ofrece peritaje, la contraria también lo hace, sucediendo que los exámenes rendidos por ambos peritos resultan contradictorios, encontrándose los Tribunales del Trabajo en la necesidad de nombrar un perito en discordia, siendo el peritaje del último el que más puede influir en el ánimo del Tribunal para apreciar el dictámen en conciencia.

Se considera desahogada ésta prueba cuando emiten los peritos su dictámen que puede ser en forma verbal o escritos, cuando son en ésta última, deben ser ratificados ante la presencia judicial.

¿Qué valor tiene la prueba pericial, o siendo una prueba por naturaleza técnica? El valor que le otorgue el Tribunal del Trabajo al apreciarla en conciencia y es así como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Suprema Corte.

27" Juntas de Conciliación y Arbitraje, apreciaciones de la prueba pericial por las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estime conveniente, según su prudencia arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos."

Esta tesis es congruente con la soberana libertad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En materia laboral la práctica ha demostrado que una de las pruebas periciales que más se ofrece es la de los médicos en relación a

27.-Alberto Trueba Urbina. Opus Cit. P. 426. Cit. Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, Vol. III, México; 1955. P. 1079.

los riesgos profesionales, razón por la cual pensamos que a esta prueba debe dársele una regulación especial para salvar todas las irregularidades, logrando que los médicos puedan emitir un dictámen conforme a la verdad al examinar a los incapacitados o a la persona que tiene el padecimiento ya que el actor nunca quiere ir al consultorio del perito de la demandada, negándose a que el médico pueda dictar un peritaje.

RECONOCIMIENTO O INSPECCION

Hemos dejado señalado en este trabajo, que la prueba tiene como fin formar la convicción del Juez sobre determinados hechos objeto del litigio, y si es su experiencia personal a través de la que llega a conocer objetivamente los hechos, constituye éste el medio más eficaz y seguro para formar esa convicción por que al eliminar todo intermediario algunos de ellos tan poco seguros, como los testigos, disminuye la posibilidad del error.

Este medio de prueba se lleva a cabo directamente por el juzgador haciendo un análisis de la cosa mueble o inmueble sobre la que deba recaer, para de este modo formarse convicción sobre el estado o situación en que se encuentra en el momento en que la realiza.

Encontramos huellas de esta institución en el Derecho Romano, citándose entre ellos la "espectio menses", que consistía en la diligencia de reconocimiento que practicaban "los menses" antes de juzgar la controversia.

También en el derecho bárbaro y en el canónico pueden hallarse antecedentes pero es hasta las Leyes de Partidas, donde aparecen las primeras disposiciones expresas.

La Ley 8, Título 13, Partida 3a. dice:

"Otro si hay otra matura de prueba, así como por vista del juzgador, ve

yendo la cosa sobre lo que es la contienda, esto sería así como si contendieran las partes ante el Juez sobre términos de villas o de otros términos."

Quiero resaltar la importancia que tiene el reconocimiento judicial para la decisión del litigio, ya que por el conocimiento directo, el juzgador se hallara en condiciones de fallar con plena conciencia de los mismos. La inspección judicial puede servir para valorar o combatir otros medios de prueba, así, mediante ella podrá demostrarse el error o la falsedad de un testigo o que son equivocadas las conclusiones del dictamen del perito.

En Derecho del Trabajo, nuestro Nuevo Código en su Art. 765 párrafo segundo, establece:

"La Junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos, y en general practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad."

Este artículo es correlativo del 526 de la Ley vigente.

El juzgador puede decidir si el objeto que ha de ser inspeccionado le deba ser llevado ante su presencia o si por la naturaleza del mismo ha de trasladarse personalmente al lugar en que se encuentre, para realizar ahí la diligencia, en este segundo caso la diligencia la llevará el actuario quien levantará un acta firmando todos los que en ella intervinieran.

Para el mejor desarrollo de esta prueba, el Juez puede auxiliarse de personas que tengan los conocimientos técnicos y científicos que el caso lo requiera, es decir puede hacerse acompañar por peritos que los ilustren sobre la cosa o inspección, el juzgador podrá también auxiliarse de fotografías, de testigos a los cuales puede interrogar y estos contestar aclarando cualquier detalle obscuro -

del asunto a inspeccionar.

Manresa al respecto nos dice: ²⁸"que esta prueba tiene una especialidad bien clara: las demás, aunque también pueden aportarse al juicio, pueden producirse antes y extrajudicialmente y acreditarse luego en aquél, mientras ésta es esencialmente judicial, inseparable del procedimiento, imposible sin la intervención del juzgador que caracteriza este medio probatorio."

Esta prueba tiene la importancia que tenga la cosa objeto de la inspección en el litigio y la influencia que pueda tener el estado actual de la misma en la decisión del caso.

El hecho de que en el proceso laboral una de las partes sea comúnmente una persona física o moral dedicada a la celebración de los actos de comercio, hace indispensable y necesario muchas veces el reconocimiento de los libros o documentos mercantiles. Por regla general es el trabajador quien ofrece esta prueba y las Juntas tienen el vicio de exigir a la parte patronal que exhiba en el local de la Junta los libros o documentos, cuando lo correcto es que la Junta se traslade al lugar donde se encuentren esos documentos.

Sobre esta prueba el Código Federal de Procedimientos Civiles trae poca reglamentación, por lo que se complica más la uniformidad de criterio de las Juntas para el perfeccionamiento de esta prueba.

LOS DOCUMENTOS

Corresponde este medio de prueba a las llamadas preconstituidas, o sea aquéllas que se producen con anterioridad al juicio, bien sea,

28.- Manresa.- Comentarios a la Ley de Enjuiciamientos Civiles.
Vol. VII. P. 559.

por mandato de ley, o por voluntad de las partes, con el objeto de constatar la creación, extinción o modificación de un derecho, razón por la cual ha sido considerada como el medio de prueba más seguro en el proceso. Se da el nombre de documento a toda cosa o representación material que sea idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación de pensamiento.

En el devenir de los años la importancia de la prueba escrita ha sido progresiva en la legislación, a medida que los beneficios de la escritura se extendían paulatinamente dejando de ser privilegio de una clase determinada para llegar a formar parte de la cultura general.

Antiguamente, en efecto, la prueba testimonial era, después de la confesión, la que merecía mayor fé de los jueces, porque la palabra del hombre estaba abonada por una mayor confianza en razón de la influencia que la religión ejercía sobre las costumbres y por que eran los menos, los que practicaban la escritura. Fué al restringirse por primera vez la prueba testimonial cuando la escritura comenzó a prevalecer sobre aquella en el régimen de las pruebas.

Un estatuto de Bolonia de 1453, aprobado por el Papa Nicolas V, prohibió la prueba de testigos de los pagos de más de cincuenta libras y de los contratos que excedieran de cien, un estatuto de Milán de 1498 también prohibió la prueba testimonial respecto de ciertos actos, y, posteriormente, la ordenanza de Mouliuz requirió la prueba escrita en todo contrato que excediese de 100 libras, pasando de ahí al Código Napoleón y a las legislaciones modernas. El principio, pues "de testigos vencen escritos", fué substituído por el -

de "escritos vencen testigos", y actualmente, la legislación y la doctrina, como veremos más adelante, solo permiten contraoponer los testigos a los escritos cuando se trata de probar el error, el dolo, la violencia en sus otorgantes.

La clasificación más importante de los instrumentos se funda en los sujetos que intervienen en su redacción, distinguiéndose por esa circunstancia en documentos públicos o privados.

Públicos son los otorgados por autoridades o funcionarios públicos dentro de los límites de sus atribuciones, o por persona investida de fé pública dentro del ámbito de su competencia, en legal forma.

Son documentos privados aquéllos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de notario ni de otro funcionario que ejerza cargo por autoridad pública. También se considera documento privado la escritura defectuosa por incompetencia del notario o por otra falta en la forma, siempre que esté firmada por los otorgantes, la garantía de la autenticidad del documento privado está en la firma de quien lo autoriza, estas es la que comunica al documento privado su fuerza probatoria.

Nuestra Nueva Ley Laboral habla en muchas de sus disposiciones de la prueba documental que recibe también el nombre de prueba instrumental, aunque sin regularla, en virtud de que el valor probatorio del documento depende en el proceso obrero, no de la calidad del documento, si no de la valoración que hagan los miembros de la Junta de acuerdo con la facultad soberana de valorar las pruebas en conciencia.

El Art. 760 Fracción V, señala:

"Cada parte exhibirá desde luego los documentos y objetos que ofrezca co-

mo prueba, si se trata de informes o copias que debe expedir alguna - autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impidan obtenerlos directamente."

Este artículo del nuevo Código Laboral se ha hecho eco tanto de la práctica ante los Tribunales del Trabajo que cuando alguna de las partes tiene la posibilidad de acreditar un hecho a través de documentos, debe presentarlo en la audiencia de pruebas si se encuentra en la posibilidad de obtenerlo directamente y de la jurisprudencia de Nuestro Máximo Tribunal.

El Art. 792 Fracción I habla también de documentos públicos y -- privados, no desconociendo nuestra Ley Laboral esta multitudada división de los documentos públicos y privados, que definen nuestras leyes procesales comunes, pero la naturaleza del documento en nada influye para la justificación del hecho, por que la prueba laboral se valora en conciencia.

La Suprema Corte a través de la jurisprudencia ha manifestado que los Tribunales del Trabajo pueden conceder valor probatorio a cualquier documento, aún cuando no tenga el carácter de público. Como antecedente tenemos la ejecutoria de 9 de Septiembre de 1929 que - declara:

²⁹ "Como Tribunales de conciencia y no de derecho y en ejercicio de su soberanía, pueden apreciar las pruebas que rindan las partes, - sin sujetarse a las formalidades del procedimiento civil, según lo establecido por la jurisprudencia de la Corte, por tanto, pueden - conceder valor probatorio pleno a un documento, aunque no tenga el carácter de instrumento público."

La tesis mencionada con antelación también es aplicada a los documentos privados, los cuales han sido justipreciados por el derecho laboral en virtud que dentro del proceso del trabajo se presentan con mayor frecuencia documentos privados que públicos ya sea que - provengan de alguna de las partes o de extraños.

No obstante lo anterior, tratándose de documentos privados suscritos por terceras personas extrañas a juicio, la Suprema Corte de Justicia ha sentado jurisprudencia en el sentido de que la prueba documental debe equipararse a la testimonial y deben ser ratificados los documentos ante la presencia judicial y que se dé oportunidad a la contraria de repreguntar a los firmantes de ellas, existen Juntas particularmente municipales y centrales que por desconocer la presente jurisprudencia conceden valor probatorio pleno, aún cuando no se hallan llenado los requisitos aludidos, por lo que sería aconsejable incluir en la ley, la jurisprudencia mencionada a fin de que se conociera esa reglamentación por todos los Tribunales del Trabajo.

En cuanto al ofrecimiento de la prueba documental encontramos dentro de la doctrina jurisprudencial la siguiente ejecutoria del año de 1939 que manifiesta: ³⁰"que los documentos que se acompañan a la demanda deben tenerse como prueba y por consiguiente ser analizados en el Laudo". Posteriormente la Corte sustenta el criterio contrario al anterior al señalar en una ejecutoria del año de 1952 que: ³¹"No se deben tener por ofrecidas como prueba documental los documentos que se anexan a la demanda, si no se ofrecen en la audien

30.-Ejecutoria 7376/39 Miguel Díaz Barriga, Cit. por A.T.U. Opus Cit. Pag. 418.

31.- Ejecutoria 211/52 Joaquín Torres Centeno Cit. por Trueba Urbina, Opus. Cit. P. 418.

cia respectiva."

Al respecto el Maestro Trueba Urbina señala: ³² Si bien es cierto que las pruebas deben ofrecerse en la audiencia de pruebas, tratándose de documentos públicos o privados que consten en autos, -- siempre que no hubieren sido objetados aunque no hubieren sido ofrecidos formalmente como prueba, deben ser examinados en conciencia -- en el laudo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no solo por la naturaleza especial de los documentos de que se trate, sino por razones de equidad y por que forman parte de las actuaciones en el expediente."

PRESUNCIONES

En diferentes ocasiones no es posible la prueba directa de los hechos, por que muchas veces éstos se consuman sin la presencia de testigos y desaparecen sin que pueda constatarse su existencia por una inspección ocular, ni aún con auxilio de la prueba pericial. Ante el resultado negativo de la prueba de confesión, el Juez se vería privado de elementos de juicio, si la naturaleza no viniese en su auxilio proporcionándole ciertos datos que le permitan, mediante el raciocinio, reconstruir los hechos tal como han ocurrido.

Los hechos, en efecto, ocupan un lugar en el tiempo y en el espacio, y aun aquellos cuya existencia ha sido transitoria, dejan generalmente huellas, que, combinadas entre sí, hacen posible descubrir sus caracteres.

La prueba de presunciones ha sido definida como la consecuencia -

que la ley o el Juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

A este respecto nos dice Manuel de la Plaza ³³ "La particularidad que las presunciones presentan en relación con la carga de la prueba, es que, estando aquéllas constituidas por una doble y sucesiva categoría de hechos, exigen probanza los de la primera y quedan exentos de ellas los segundos, precisamente por disposición de la Ley, que en este caso reserva al juzgador la misión singular de analizar la conexión lógica que existe entre unos y otros, sobre cuya apreciación ha de versar la crítica en los supuestos en que se suscita recurso"

Las presunciones han sido clasificadas en dos: jurídicas o de derecho y judiciales o humanas. Las presunciones humanas constituyen la regla general, las de derecho la excepción, teniendo la particularidad que estas hacen prueba plena.

Las presunciones humanas consisten en la consecuencia que según su prudente arbitrio el juzgador deduce de un hecho conocido para obtener otro desconocido.

Las presunciones legales no existen "sine lege"; las humanas, cuando son admitidas por la ley, pueden existir siempre que las obtenga el propio criterio del juzgador.

En cuanto a las presunciones legales son aquellas deducciones de carácter general que la ley hace y a las que atribuye una determinada eficacia, en cambio las presunciones de hombre no están sometidas a reglas inflexibles y presentan la variedad infinita de los hechos humanos.

33.-Manuel de la Plaza.- Derecho Procesal Civil, II P. 436. Madrid 1942. Cit. Alberto Trueba Urbina. Opus. Cit. P. 429.

Las presunciones legales se dividen en "juris et de jure", que no admiten prueba en contrario y "juris, tantum", que cabe desvirtuar por otro medio probatorio.

Dentro de la Nueva Ley Laboral no encontramos una disposición expresa respecto a la prueba de presunciones pero se sobreentiende -- que son esenciales en el proceso laboral no solo en cuanto que se -- pueden aplicar supletoriamente las disposiciones del Código Federal de Procedimientos Civiles, si no que como se ha expresado, constituyen a nuestro criterio uno de los medios probatorios que tienen mayor aplicación en asuntos obrero-patronales ya que por medio de deducciones de hechos debidamente probados, se llega a obtener la verdad que se busca; esto constituye en rigor, una de las manifestaciones de la apreciación en conciencia de las pruebas.

Entre las presunciones jurídicas que expresamente contiene la nueva Ley Laboral, destacan las consagradas en los Arts. 20 y 754, que tienen el mismo contenido substancial del 18 y del 517 de la Ley vigente, respecto a que se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe, así como -- el tener por ciertos los hechos de la demanda no controvertidos o -- los confesados fictamente, salvo prueba en contrario.

Existe dentro de la práctica judicial ofrecer sistemáticamente la prueba de presunciones en su doble aspecto, así como la de actuaciones, debiéndose ofrecer concretamente las presunciones legales y humanas que se derivan de los hechos probados y de las disposiciones de la Ley.

DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER

Estas diligencias son actos complementarios del procedimiento probatorio del trabajo, que consisten en un poder que el juzgador puede ejercer o no, según su libre arbitrio, sin que corresponda a las partes más intervención en la práctica de las mismas que la que el tribunal quiera concederles, y en virtud de la cual pueden acordar, cuando el proceso no se halla más que pendiente de sentencia, la práctica de determinadas diligencias de prueba, que las leyes señalan taxativamente.

Estas diligencias tienen una función importantísima, ya que si un hecho objeto del litigio no quedó plenamente probado, el Tribunal está facultado para promover los medios necesarios a través de los cuales puede llegar a conocer la verdad.

Dentro del procedimiento civil de tipo dispositivo estas diligencias constituyen una excepción al principio inquisitivo, siendo estas una facultad de tipo potestativo que la ley otorga al Juez o al tribunal, facultad que pueden ejercer o no, según su libre criterio mandando practicar diligencias para mejor proveer, cuando es obligación de los litigantes acreditar los elementos de la acción que deducen o de la excepción que se opone.

El Código de Procedimientos Civiles del Distrito y Territorios Federales, señala en su Art. 279 que:

"Los Tribunales podrán decretar en todo tiempo sea cual fuese la naturaleza del negocio, la práctica o ampliación de cualquier diligencia probatoria, siempre que sea conducente para el conocimiento de la verdad sobre los puntos cuestionados. En la práctica de estas diligencias, el Juez obrará como estime procedente para obtener el mejor resultado de ellas, sin lesionar el derecho de las partes oyéndolas y procurando en todo su igualdad".

El Código Federal de Procedimientos Civiles, en su Art. 80 faculta a los tribunales para decretar, en todo tiempo, sea cual fuere la naturaleza del negocio, la práctica, repetición o ampliación de cualquiera diligencia probatoria, siempre que se estime necesario y sea conducente para el conocimiento de la verdad sobre los puntos controvertidos. En la práctica de esas diligencias, obrará como estime procedente, para obtener el mejor resultado de ellas, sin lesionar los derechos de las partes y procurando en todo su igualdad."

Dentro de la Jurisdicción del Trabajo, nuestra nueva Ley señala en su Art. 774, relativo a la discusión del dictamen, en su fracción II, que:

"La Junta a petición de cualquiera de sus miembros, podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes. Las diligencias se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el Art. 766 y siguientes. Podrá también ordenar, señalando día y hora, el desahogo de aquellas pruebas que no se -- llevó a cabo por causa no imputable al -- oferente."

Este artículo es correlativo del 532 de la Ley Vigente con la - salvedad que se modifica lo relativo al momento en que pueden decretarse las diligencias para mejor proveer, ya que el citado artículo de la mencionada Ley, dice:

"Formulados los alegatos, el Presidente - o Auxiliar - preguntarán a los otros representantes, dentro de las veinticuatro horas siguientes, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer. En caso afirmativo, podrán acordar, por mayoría de - votos, la práctica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias para el - mejor esclarecimiento de la verdad. Se - llevarán a cabo estas diligencias en la-

misma forma que las promovidas por las partes y se entenderá continua da la audiencia para tal objeto ex clusivamente sin que la Junta pueda acordar con posterioridad la recep ción de alguna otra prueba."

Nuestro Máximo Tribunal ha sostenido a través de la jurisprudencia las siguientes tesis:

34" Diligencias para mejor Proveer, en Materia del Trabajo:

El artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo, no es un precepto imperativo que obligue indefectiblemente a los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a decretar diligencia para mejor proveer, pues tal precepto solo determina una facultad de que se hallen investidos los miembros de dichas juntas, para practicar esta clase de diligencias y recibir las pruebas que estimen pertinentes, pero solo en casos que lo juzguen necesario.

Posteriormente, la Corte precisó el objeto de las diligencias para mejor proveer en los siguientes términos:

35" Pruebas para Mejor Proveer

Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la Ley les concede, deben ser aquéllas que tienden a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado dilucidarse en toda precisión, ya no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas -

34.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, Cuarta Sala. P. 58. Editor Murguía.

35.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Vol. III. P. 1572.

omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por integrantes del Tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción."

He de señalar que las diligencias para mejor proveer dentro del procedimiento laboral, no persiguen la finalidad de suplir las deficiencias de postulación de las partes, si no de esclarecer los puntos del proceso, para decidir el conflicto a verdad sabida y -- buena fé guardada.

CAPITULO III

LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

- 15.- Planteamiento de la litis en el proceso del trabajo.
- 16.- Ofrecimiento y admisión de las pruebas.
- 17.- Desahogo.
- 18.- Alegatos.
- 19.- Necesidad de que las partes aporten los elementos probatorios.

PLANTEAMIENTO DE LA LITIS EN EL PROCESO DEL TRABAJO

La litis, representa el antecedente lógico del derecho probatorio y sin pretender agotar toda la gama de elementos constitutivos de la misma, comenzaremos por enunciar qué es y que entendemos por litis dentro del juicio laboral.

La palabra litis deriva del vocablo ³⁶"litigio", "lite", pleito - la alteración en juicio.

Por su parte al decir del Maestro Eduardo Pallares litis es ³⁷"El conflicto de intereses jurídicamente calificado entre dos o más personas, respecto de algún bien o conjunto de bienes." También nos dice: "significa las cuestiones de hecho y de derecho que las partes someten al conocimiento y decisión del Juez."

El Dr. Trueba Urbina, señala en su libro de Derecho Procesal del Trabajo, muy claramente lo que es la litis y nos dice: ³⁸"La litis o lite, es, pues, como se ha visto, el objeto del pleito, las proposiciones de controversias de cada una de las partes, la expresión precisa de sus pretensiones; esto, es, lo que se reclama en la demanda y se refuta en la contestación, en el conflicto jurídico."

El Derecho Procesal distingue dos clases de litis: una que se denomina abierta y otra llamada litis cerrada. La primera consiste en la facultad que otorga la ley a las partes de modificar las cuestiones controvertidas después de iniciado el juicio u hasta la citación para oír resolución.

36.- Joaquín Escriche. Diccionario razonado de Legislación y Jurisprudencia. Madrid de 1877.

37.- Eduardo Pallares.- Diccionario de Derecho Procesal Civil. Mex. 1963.

38.- Alberto Trueba Urbina.- Opus Cit. P. 392.

La litis cerrada es aquella en la cual la ley no facultad a las partes a modificar los puntos controvertidos fijados en los escritos de demanda, contestación, réplica y dúplica.

Dentro de nuestro proceso civil la litis es cerrada en principio, ya que existen excepciones, puesto que por una parte se señala que - intentada la acción y fijados los puntos cuestionados, no podrá modificarse ni alterarse, salvo en los casos que la Ley lo permita, - por ejemplo: las excepciones supervenientes que se harán valer hasta antes de la sentencia, así como en el caso de pruebas documentales que se presenten fuera de término, cuando la parte no tuvo conocimiento de ellas en su oportunidad.

En el proceso del trabajo la litis corresponde a la categoría -- de litis cerrada, ya que una vez terminada la audiencia de demanda y excepciones no podrán interponerse excepciones supervenientes.

La litis en el proceso laboral se integra con la pretensiones de las partes, manifestadas, bien sea en forma oral o por escrito en la audiencia de demanda y excepciones, pudiéndose presentar en dicha audiencia las siguientes situaciones:

1a.- Que no concurra el actor a la audiencia de demanda y excepciones o que resulte mal representado en ella, se tendrá por reproducida, en toda y cada una de sus términos la demanda presentada.

2a.- Que las partes lleguen a un convenio, dándose por terminado el conflicto debiendo ser aprobado el convenio por la Junta, el que tendrá todas las consecuencias jurídicas de un laudo.

3a.- Que no concurra el demandado a la audiencia de demanda y excepciones o que resulte mal representado, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, la que -

tendrá por objeto demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda

4o.- Que ninguna de las partes concurre a la audiencia, debiendo la Junta archivar el expediente hasta nueva promoción.

5o.- Que concurren tanto el actor como el demandado, exponiendo el primero sus puntos petitorios y fundamentos de derecho en que se funda. El demandado en su contestación opondrá en sus excepciones y defensas, debiéndose referir a todos y cada uno de los hechos de la demanda, pudiendo las partes replicar y contra replicar brevemente.

6o.- Que las partes estén conformes con los hechos, la controversia quedará reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, las partes podrán alegar brevemente y la Junta dictará el laudo.

Derivando de lo anteriormente expuesto, podremos concluir señalando que, entendemos por litis dentro del juicio laboral, el conjunto de hechos y derechos controvertidos, derivados de la demanda y de la contestación que las partes someten al órgano jurisdiccional a través de su autoridad procesal, con el fin de obtener una sentencia.

Este concepto de la litis, que adolece de complejidad, se hace meritoria de un análisis para su mejor comprensión.

Decimos: conjunto de hechos y derechos controvertidos, o sean aquellos hechos dudosos, cuya existencia o de la forma en que fueron -- realizados de duda, por que las partes no se ponen de acuerdo al -- adoptar cada una de ellas una posición distinta respecto de los mis

mos. Con relación a los derechos nos referimos a las hipótesis con sagradas en las normas jurídicas y mediante las cuales tratarán las mismas partes de probar que los hechos discutidos se realizarán conforme a la ley, ya sea por que ésta los obligue a realizarlos o a abstenerse, o bien, porque los faculte a realizarlo o no.

16.-OFRECIMIENTO Y ADMISION DE LAS PRUEBAS

Una vez fijada la litis, los puntos sobre los cuales las partes no lograron ponerse de acuerdo, o bien la demanda se tuvo por contestada en sentido afirmativo, por no haber comparecido el demandado a la audiencia de demanda y excepciones, llegamos al momento -- procesal, en que tanto la parte actora, como la demandada, deberán ofrecer los medios a través de los cuales podrán probar o no, sus pretensiones, es decir se abre el proceso a prueba, teniendo la -- obligación al órgano jurisdiccional de señalar día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, y es el período en que la dirección técnica de las partes, pone sumo cuidado en la preparación de los medios con los cuales va a tratar de formar convicción en el juzgador, de que sus pretensiones son ciertas.

La Junta, al concluir la audiencia de Demanda y Excepciones, deberá señalar día y hora para la celebración de la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, la cual deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes, siendo éste el contenido del Art. 759 del Nuevo Código Laboral, el cual difiere con el Art. 521 de la Ley vigente, en relación con el término en que deberá celebrarse la audiencia, ya que el comentado artículo señala que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes.

En la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, deberán observarse

las normas siguientes: las pruebas deberán referirse a los hechos contenidos tanto en la demanda como en la contestación, que no hayan sido confesados por la parte a quien perjudican, es decir, las pruebas deberán referirse a los puntos contenidos en la litis.

El primero en ofrecer, será el actor y después en su orden el demandado, pudiendo ofrecer pruebas, siempre que estén en relación con las de la contraparte.

Las pruebas deberán ser acompañadas de los elementos que requieran para su desahogo.

Cada parte exhibirá desde luego los documentos y objetos que ofrezca como pruebas. Si se trata de informes o copias que deba exhibir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente, - estas reglas las encontramos consignadas en el Art. 760 de la Nueva Ley, que modifica la disposición relativa a la materia de la audiencia, puesto que en ella solamente se ofrecerá y se resolverá sobre la admisión de las pruebas, se reproducen varias disposiciones de los artículos 522, 523 y 524 del vigente Código Laboral.

El citado Art. 760, establece también una serie de disposiciones que tienen como fin reglamentar la prueba confesional, la testimonial y la pericial en una forma particular, tendientes a resolver una serie de problemas que se presentaron en la Ley vigente.

Estas disposiciones están consignadas en la Fracción VI en el párrafo "c" relativas a que las partes podrán solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, gerentes y en general a las personas que realicen una función de dirección o administración en

la la empresa, siempre que los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios.

En relación con la prueba testimonial la fracción VII se ocupa de la misma, y autoriza a las partes para que soliciten se cite a los testigos por medio de la Junta, cuando exista un motivo que les impida presentarlos. Esta misma fracción resuelve la cuestión que se relaciona con la prueba testimonial que haya de desahogarse por medio de exhorto, debiendo el oferente exhibir el pliego de preguntas. La contraparte podrá exhibir sus repreguntas en sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada, o podrá formularlas directamente ante ésta.

Finalmente la fracción VIII contiene algunas normas para el ofrecimiento de la prueba pericial.

En relación con el ofrecimiento de pruebas de conflictos que provienen de las Juntas de Conciliación, se aplicarán las disposiciones comentadas, las cuales se encuentran contenidas en los Arts. 752, -- 753 Fracción IV y VII, 754, 755 y 756 de la Nueva Ley Laboral, pudiéndose presentar las siguientes hipótesis:

1) Que concorra una sola de las partes a la Audiencia de Ofrecimiento, se tendrán por reproducidas de oficio las pruebas que hayan ofrecido tanto el actor como el demandado en la Junta de Conciliación -- sea Municipal o Federal y la parte asistente tendrá la oportunidad de mejorar sus pruebas.

2) Que no concorra ninguna de las partes, pueden presentarse tres consecuencias:

a) Que las partes hayan ofrecido pruebas ante la Junta de Conciliación y en ese caso se les tendrán por reproducidas en todas sus partes.

b) Si los litigantes no llegaron a ofrecer pruebas ante las Juntas de Conciliación, se cerrará el período de pruebas y se pasará para alegatos.

En el caso de que una sola de las partes haya ofrecido pruebas ante la Junta de Conciliación sea Municipal o Federal, se le tendrán por reproducidas.

c) Cuando concurren ambas partes a la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, tanto el actor como el demandado, podrá mejorar las pruebas rendidas ante la Junta de Conciliación, teniéndose por reproducidas aquellas que ya fueron ofrecidas.

En los asuntos que se tramitan directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para el caso de que concorra solamente el actor, y el demandado esté ausente, teniendo la mencionada parte demandada la Carga de la Prueba, su omisión traerá consigo que la sentencia le sea desfavorable y el actor estará en posibilidad de mejorar su pretensión.

En el caso de que el actor no concorra a la Audiencia de Ofrecimiento, y en consecuencia no rinda ninguna prueba, además de que pierde su derecho, quedará sujeto a la consecuencia de su omisión, en caso de que no le corresponda la carga de la prueba, su ausencia no le perjudica, pero en caso contrario la parte demandada ofrecerá las pruebas que juzgue convenientes y estén a su alcance para poder llegar a justificar sus pretensiones. Cuando concurren ambas partes, el actor ofrecerá sus pruebas, acto seguido el demandado en la misma forma procederá a ofrecer las que le corresponden.

En consecuencia y sintetizando, podemos manifestar que para que el ofrecimiento de pruebas sea eficaz, se requiere:

a) Que las pruebas que se ofrezcan sean pertinentes, es decir que se refieran a los puntos materia de la litis.

- b) Cuando se ofrezca la prueba confesional, que las preguntas no sean insidiosas y estén relacionadas con los puntos controvertidos.
- c) La prueba de testigos requiere que se señalen el nombre y domicilio de los testigos y que se manifieste si se les puede presentar.
- d) La prueba pericial debe ofrecerse manifestando las cuestiones sobre las que va a versar y designando el perito así como su domicilio.
- e) En la prueba documental deben presentarse el escrito que contiene el hecho al cual acredita cuando la parte no lo puede presentar, debe manifestar en que archivo o protocolo se encuentra y porqué no lo pudo obtener directamente.
- f) La de inspección judicial requiere que se determinen los puntos sobre los que va a versar.

Dentro de los Tribunales del Trabajo existe la pésima costumbre de objetar las pruebas de la contraria sin ninguna razón legal. La objeción la debe hacer primero el actor y luego el demandado, sin embargo, en la práctica el primero en objetar pruebas es el demandado y lo hace una vez que ofrece los medios probatorios que estén a su alcance y con los que trata de probar sus pretensiones.

El fin de objetar las pruebas de la contraria, es con el objeto de demostrar que son inútiles o impertinentes, o que, el medio que se ofrece no es el idóneo para probar el hecho al que se refiere.

Dentro de la práctica tribunalicia también se objetan aquellas pruebas que no se ofrecen conforme a derecho, es decir, que no se refieren o tratan de probar los puntos controvertidos que han sido fijados en la litis.

Con fundamento en el Código Federal de Procedimientos Civiles, se pueden también objetar las pruebas de una manera particular y concreta, en los siguientes casos:

Prueba testimonial.- Cuando el testigo que se ofrece carece de ido-

neidad a su dicho de credibilidad, aplicando el principio contenido en el Art. 186 del Código procesal mencionado.

También se puede objetar la prueba de testigos, cuando éstos no se presentan a la audiencia y no se manifiesta la imposibilidad jurídica de presentarlos o cuando se trata de trabajadores que presten sus servicios con la empresa que los ofrece.

En relación con la prueba documental, se puede objetar la falsedad bien sea del contenido o de la forma del mismo, esto aplicando los artículos 141 y 142 de la mencionada Ley supletoria.

Cuando no se presenten los documentos en la audiencia y no se manifieste cual fué la imposibilidad para obtenerlos directamente, o por que no se diga en que archivo o protocolo se encuentran.

En relación de la prueba de inspección ordenada por las Juntas,-- las partes pueden objetarla cuando se trata de las condiciones físicas o mentales de las personas o cuando no sirva para aclarar o -- fijar hechos relativos a la contienda, que no requieran conocimientos técnicos especiales.

El Maestro Trueba Urbina manifiesta que: ³⁹"La complejidad que -- presenta la objeción de las pruebas, dependerá de las circunstancias que presente el caso, tomando en cuenta la naturaleza del proceso - laboral, la celeridad del mismo y la preparación del tribunal, para el efecto de que pueda hacer una apreciación serena y concienzuda - de las pruebas o en su facultad soberana de apreciarlas en conciencia".

Una vez ofrecidas las pruebas por las partes, el Tribunal del Trabajo tiene la facultad de poder admitir y desechar las pruebas que él considere inútiles e impertinentes, facultad que nuestra nueva - Ley Laboral consagra en el Art. 750 fracción IX que establece:

39.-Alberto Trueba Urbina. Opus. Cit. P. 400

"Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá cuales son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles".

Esta fracción del mencionado Artículo 760, es correlativo del Párrafo Segundo del Art. 522 de la Vigente Ley Laboral. El poder concedido a los Tribunales para que califiquen que pruebas son pertinentes y cuales son desechadas, es consagrado por primera vez en - en la Ley de enjuiciamiento civiles española del año de 1855, que facultad al Tribunal a repeler de oficio las pruebas que considere - inútiles o impertinentes, lo que nos permite hacer una clasificación de las pruebas en procedentes e improcedentes, siendo las - - primeras aquéllas pruebas que tienen como fin probar los hechos -- controvertidos, sobre las cuales las partes no lograron ponerse de acuerdo en la demanda y en la contestación. Pruebas inútiles e - impertinentes, son aquellas notoriamente redundantes, como las que tratan de probar hechos confesados en los escritos de demanda y - contestación.

Esta facultad de los Tribunales del Trabajo consagrada en la Nueva Ley Laboral, admite y se fundamenta en la Teoría del Objeto de la Prueba, señala que las pruebas deben referirse a los puntos controvertidos consagrados en la litis, pero a su vez facultad a los Tribunales del Trabajo a que establezcan que hechos deben ser objeto de prueba y cuales no, desde el momento en que los faculta a -- que señalen cuales pruebas se admiten y cuales se desechan, considerando inútiles aquellos medios probatorios que no tienen como fin comprobar los hechos fijados en la litis.

El acto de admitir o desechar las pruebas por parte del Tribunal, se funda también en un principio de economía procesal, cada la natu

raleza del proceso laboral que debe ser oral.

Esta facultad de admitir o desechar las pruebas, es sumamente peligrosa, ya que muchas veces ya sea por precipitación, por error o por dolo de las Juntas, se pueden desechar pruebas que parezcan redundantes e inútiles, pero que en el fondo tengan como fin probar los hechos materia de la litis.

Las partes una vez cerrado el periodo de ofrecimiento de pruebas y acordado por la Junta la recepción de las pruebas, las partes -- pierden el derecho de ofrecer nuevas pruebas salvo que se refieran a hechos supervenientes o a tachar el dicho de los testigos, es -- así como lo encontramos consignado en la Fracción X del Art. 760 -- que dice:

"Dictada la resolución a que se refiere la fracción anterior, no se admitiran nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos"

La doctrina jurisprudencial ha definido los hechos supervenientes en la ejecutoria: María del Refugio Montoya que dice: "Los hechos supervenientes a que se refiere el Art. 522 del Código Laboral son aquéllos que fueron desconocidos de alguna de las partes y que, con posterioridad a la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, tengan conocimiento, o bien aquéllas que sobrevengan después de que tenga verificativo esa audiencia, en cuyos casos el legislador, con sanción criterio, precisó en esa regla legal que la parte interesada tenía derecho a rendir demostraciones que tuvieran la finalidad de acre-

40

Ejecutoria de 11 de Junio de 1940, Ma. del Refugio Montoya. Cit. por Lic. Alberto Trueba Urbina. Opus. Cit. P. 402.

dictar tales hechos, con objeto de no privarlo, en ninguna forma, de su defensa; pero innegable que los repetidos hechos deben tener una relación inmediata y directa con los puntos que se controviertan -- en el conflicto, pues de no ser así, no existe razón para admitirlos con tal carácter y dar oportunidad al litigante para aportar probanzas, ya que ello redundaría en perjuicio de la pronta administración de justicia en materia laboral".

Las pruebas supervenientes así como las tachas de los testigos se pueden ofrecer terminada la Audiencia de Pruebas, y hasta antes de que se declare la tramitación para dictar resolución.

17.-DESAHOGO

Una vez que las partes ofrecieron los medios probatorios, con los cuales trataron de formar la convicción en el juzgador de que sus pretensiones son ciertas, y los tribunales del Trabajo calificaron cuales de esas pruebas se admitían, pasamos al periodo del proceso, en el cual, los mencionados Tribunales tienen la obligación de recepcionarlas, es decir, de desahogarlas en el orden ofrecido: primero las del actor y después las del demandado. Nuestra Nueva Ley Laboral en su artículo 761 señala: La Junta al concluir la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, señalará día y hora para la celebración de una audiencia de recepción de las mismas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes".

Es necesario hacer notar que este artículo no tiene ninguna disposición correlativa con el vigente Código Laboral, ya que la comentada Ley que quedará derogada en el próximo mes de mayo, establece que: "En una sola audiencia se ofrezcan, se admitan y se desahoguen las pruebas". La Nueva Ley del Trabajo establece en diferentes artículos

que el período probatorio se desarrolla en diferentes audiencias, una de ofrecimiento y admisión y otra de desahogo de pruebas.

En el desahogo de pruebas las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia, en relación con los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que -- consideren convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

El Presidente o Auxiliar y los representantes tanto del capital como del Trabajo, también podrán interrogar a las personas que intervengan en la audiencia, así como carear a las partes entre sí o con los testigos. Estas disposiciones se encuentran consignadas en los artículos 764 y 765 de nuestra Nueva Ley Laboral que tienen el mismo contenido substancial en lo relativo a lo mencionado, con los artículos 524 y 526 de la Ley Vigente.

En la Nueva Ley Laboral encontramos una serie de disposiciones que tienen como fin regular de una manera particular y concreta el desahogo de la prueba confesional, de la testimonial y de la prueba pericial.

Las reglas relativas a la prueba confesional son en relación con la calificación de las posiciones, con las respuestas del absolvente, con los efectos de la negativa a responder, con las evasivas y con las posiciones sobre hechos no personales que deberán contestarse.

En relación con la prueba testimonial, son estas disposiciones relativas a la presentación de los testigos, a que las preguntas no excederán de cinco por cada hecho, con la calificación y la fórmula

ción verbal de las mismas.

En cuanto a la prueba pericial, la regulación es en relación con el dictamen, aclaraciones, ausencia de algun perito y caso en que procede la designación de un perito tercero.

Estas disposiciones están consagradas en los artículos 766, 767 y 768 de la mencionada Ley Laboral.

El Nuevo Código Laboral al igual que el vigente, solo regula los tres medios principales de que disponen los Tribunales del Trabajo para llegar al conocimiento de la verdad: la declaración de las partes, el dicho de los testigos y la prueba de peritos; sin embargo, el desahogo de las pruebas tales como la documental, la de inspección, etc., no las regula de una manera particular y concreta, debiéndose entonces aplicar supletoriamente las disposiciones contenidas en el Código Federal de Procedimientos Civiles.

El Artículo 769 de la Nueva Ley, señala:

"Si alguna persona no puede por enfermedad u otras circunstancias especiales concurrir al local de la Junta para absolver posiciones o contestar interrogatorios, la Junta podrá trasladarse al local donde aquélla se encuentre."

Este es un principio de excepción, que tiene como finalidad que los Tribunales del Trabajo antes de fallar el asunto, puedan hacer uso de todos los medios para poder llegar a conocer la verdad.

El Nuevo Código Laboral establece un procedimiento probatorio mucho muy deficiente, que no representa de ninguna manera un avance técnico ni práctico, adoleciendo de las mismas fallas que la ley vigente, puesto que asimila una serie de deformaciones que se hicieron en la práctica judicial por una mala interpretación a la Ley Federal del Trabajo de 1931, tales como el de dividir en diferentes -

etapas el periodo probatorio, trayendo como consecuencia que el proceso laboral se haga lento, lo que va en contra del espíritu de la Ley, puesto que se retarda lo que debería ser la pronta y expedita administración de justicia.

18.- ALEGATOS

Después de concluida la recepción de las pruebas, llega la fase procesal de los alegatos, que ha sido definida como la exposición-razonada, verbal o escrita en que las partes examinan las pruebas-rendidas con relación a los hechos controvertidos, para demostrar su exactitud o inexactitud. Se trata de una exposición que debe limitarse al análisis de la prueba frente a los hechos afirmados, estableciendo las conclusiones que de ella deriven.

Los alegatos solo deben consistir en un examen de la prueba para orientar al juzgador, quien sacará de ella personalmente las conclusiones que considere pertinentes.

La utilidad de los alegatos se advierte con solo considerar que en ellos el Juez encuentra recapitulados en forma metódica los hechos en que las partes fundan sus pretensiones, la prueba que a cada uno de ellos se refiere y las razones que se aducen para demostrar que la justicia y el derecho los asiste.

Nuestra Nueva Ley del Trabajo consagra el Derecho de Alegar, en su Art. 770 que a la letra dice:

"al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito."

Este artículo viene a suprimir los alegatos hechos en forma oral

dentro del proceso obrero, como lo mandaba el Art. 531 de la Ley -
vigente que dice:

"Podrán alegar las partes o sus defensores única y exclusivamente sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no existe conformidad entre ellas. Estos alegatos podrán ser orales o se presentaran a la Junta por escrito, dentro del término de cuarenta y ocho horas. En caso de que las alegaciones -- sean orales, no excederán de 30 minutos por cada parte y no se harán constar en el acta de la audiencia."

El comentado artículo creó una serie de problemas y discusiones - en el sentido de que si las Juntas estaban o no obligadas a señalar un día y hora especial para la recepción de los alegatos, o que si éstos deberían de formularse una vez terminado el desahogo de todas las pruebas, por lo que considero necesario analizar las opiniones de gentes tan valiosas como lo son el Ex Ministro de la Suprema Corte Lic. Octavio M. Trigo y la de mi Maestro el Dr. Alberto Trueba Urbina.

El primero de los mencionados señala:

41
"que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estarán siempre obligadas, pídaselo o no las partes, a citar a una Audiencia de Alegatos, ya que no sería posible, sin la celebración de ésta, que pudiera producirse oralmente cuando alguna de ellas desea ofrecerlas en tal forma agregando que esta obligación de la Junta constituye una excepción al principio dispositivo, que en general rige el Procedimiento laboral".

42

El Maestro Trueba Urbina, Considera que: "Que los alegatos se fir-

41

Octavio M. Trigo, Derecho Procesal Mexicano del Trabajo. PP. 171 y 172.

42
Alberto Trueba Urbina.- Opus. Cit. P. 405.

mulan precisamente en la audiencia que tiene verificativo al terminar el desahogo de las pruebas; no se trate, pues, de una audiencia especial para alegatos, que daría margen a más trámites procesales, contrarios a la naturaleza del procedimiento del trabajo que tiene que abreviar mucho el conflicto."

Una vez analizados los problemas a que dió origen el Art. 531 -- de la Ley Vigente, podemos señalar que el Art. 770 de nuestro Nuevo Código Laboral, presenta un avance técnico y práctico, al suprimir la forma oral de los alegatos que dió origen muchas veces a -- que el procedimiento obrero se alargara.

Es necesario advertir que los alegatos no constituyen una pieza fundamental y esencial del procedimiento y que su no presentación -- ningún perjuicio ni sanción proviene al litigante, salvo los que se derivan de su natural merma en la defensa, razón por la cual en la práctica de los Tribunales los litigantes no las formulan, puesto que los alegatos deberían de ser verdaderas piezas jurídicas, ya -- que contienen la exposición razonada, que hace el abogado para -- demostrar conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente.

Los alegatos son actos procesales que corresponden a las partes, teniendo por objeto ilustrar al juzgador sobre la justificación de sus pretensiones fundadas en los hechos y elementos probatorios, leyes y jurisprudencia.

Sin embargo, hay que señalar que los Tribunales del Trabajo no -- tienen la obligación de aceptar los razonamientos contenidos en los alegatos y es así como lo ha señalado nuestra doctrina jurisprudencial en la ejecutoria de 4 de mayo de 1936, Bernardino Dueñas, que dice:

43

"Si bien es cierto que el Art. 531 de la Ley Federal del Trabajo faculta a las partes que aleguen sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a hecho acerca de los cuales no existe -- conformidad entre ellos, alegatos que pueden ser orales o escritos, también lo es que esta facultad no se deduce de la obligación para la Junta de tener en cuenta o aceptar la opinión de las partes sustentados en alegatos, pues constituyen un medio de ilustrar el criterio del juzgador, cosa que se corrobora con el contenido del propio precepto al establecer que cuando los alegatos sean orales no se harán constar en el acta de audiencia, con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de este análisis, que se ha formado en nuestro espíritu, una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio".

La apreciación de las pruebas en conciencia, como facultad soberana de los Tribunales encargados de la jurisdicción laboral, ha sido interpretada por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de la siguiente manera:

44

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

La apreciación de las pruebas hecha por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una facultad soberana y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede substituir su propio criterio al de las Juntas, cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tienen facul

43

Cit. Alberto Trueba Urbina. Epus. Cit. P. 405.

44

Apendice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. México, 1955. Tesis 620. P. 1079.

tad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por alguna de las partes, como si no existieran en el expediente, ocupándose solo de las presentadas por la contraria y a que ésta tesis - sería opuesta a la razón y a la justicia en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la Junta aprecia las pruebas sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola las garantías consagradas en el Artículo 14 Constitucional".

"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS PRUEBAS POR LAS. Si las juntas de conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la Junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que procede".

"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LOS HECHOS POR LAS. Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existan en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente para dar por probado un hecho, violan el artículo 123 de la Constitución Federal".

"LAUDOS, DEBEN CONTENER EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS RENDIDAS. No basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación, pues aunque las jun-

tas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de las pruebas, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las que aporten las partes, dando las razones en que se fundan para darlas, o no, valor en el asunto sometido a su decisión."

19.- NECESIDAD DE QUE LAS PARTES APORTEN LOS ELEMENTOS PROBATORIOS PROCESALES.

Originada siempre la controversia en la inconformidad de las partes acerca de la aplicación de un hecho y la declaración de un derecho, el único modo de fijar el uno o el otro, es el de investigar ante todo la realidad, y esto no puede lograrse sino procurando por cuantos medios sugiere la lógica al juzgador, buscar los datos que produzcan en su conciencia el estado de certeza que determine el pleno convencimiento de que las pretensiones de las partes son verdaderas o falsas. No pudiéndose pues, desechar la cuestión dudosa planteada en la controversia laboral, sin fijar en primer término los hechos y derechos controvertidos, hechos que muchas veces caen bajo la apreciación de los propios sentidos del juzgador y éste no llega a apreciarlos en toda su extensión, bien sea porque no pueda o porque no quiera, con cuanta más razón se podrán equivocar en hechos ajenos.

Es por ello que trato de subrayar la importancia que tiene que las partes interesadas aporten hasta donde les sea posible todos los datos relacionados con los hechos controvertidos que han sido sometidos a la consideración del Tribunal, para que éste llegue a tener un pleno conocimiento acerca de la existencia de los hechos y pueda declarar aplicable el derecho en que se funda la pretensión, en cuanto que coincide el hecho dudoso con la-

hipótesis legal.

Es una necesidad en que se encuentra la parte de someter todos esos datos, pues de lo contrario se corre el riesgo de no llegar a verificar la existencia de sus afirmaciones, pudiendo llegar a ver contrariados sus intereses con una resolución desfavorable, necesidad que cobra gran importancia dentro de nuestro Derecho del Trabajo, por estar en juego el interés del capital y el trabajo.

CAPITULO IV

LA PRUEBA ANTE LA AUTORIDAD LEBORAL

- 20) Criterio impositivo del Representante del Gobierno al aceptar las pruebas de las partes.
- 21) La valoración de las pruebas en el laudo.

**CRITERIO IMPOSITIVO DEL REPRESENTANTE DEL GOBIERNO
AL ACEPTAR LAS PRUEBAS DE LAS PARTES.**

Los Tribunales encargados de dirimir los conflictos entre la clase obrera y la clase patronal, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Tribunales que encuentran sus antecedentes a principios del siglo pasado en Francia, con los llamados Prud'hommes, que datan del año de 1806. En Inglaterra aparecen los Consejos de Conciliación y Arbitraje que funcionan con carácter privado en virtud de los convenios obrero-patronales, hasta que en el año de 1821, - aparecen las primeras disposiciones que tienen como fin reclamarlos; así van apareciendo Tribunales encargados de dirimir los conflictos obrero-patronales, tales como los Consejos de Conciliación y Arbitraje en Bélgica, también de iniciativa privada como en Inglaterra, hasta que en 1887, se crearon los Consejos de la Industria y del Trabajo.

En Nueva Zelanda y Australia con los Tribunales de Arbitraje; en Italia con los "priviri" y por último, en Alemania aparecen los -- Tribunales del Trabajo.

Por lo que respecta a México, los antecedentes que tenemos de los Tribunales especializados en conocer de los conflictos obrero-patronales aparecen hasta poco antes de la promulgación de la Constitución de 1917, regulándolos una serie de leyes en los diferentes Estados miembros de la Federación y estos son:

En el Estado de Veracruz la Ley del Trabajo, promulgada por el General Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, que crea las Juntas de Administración Civil, que tenían la función de dirimir los conflictos entre los obreros y patronos, oyendo la opinión de los miembros de los gremios y de las Sociedades y al Inspector del Gobierno.

En Yucatan, El General Salvador Alvarado en el año de 1915, promulga una Ley del Trabajo y crea las Juntas de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje, integrándose estos últimos por un representante de las uniones de trabajadores; otro designado por los patronos, y un juzgador que fungía como Presidente del Tribunal el cual, era nombrado por las Juntas de Conciliación, los miembros del Tribunal de Arbitraje duraban en sus funciones un año y no podrían ser reelectos.

Las Juntas de Conciliación, se integraban por representantes de los trabajadores y patronos en cada distrito industrial, teniendo como objeto, normar las relaciones entre ambas partes y procurar la celebración de convenios que regularan las condiciones de trabajo, proponer formas de avenencia cuando surgían algún conflicto las cuales se podrían imponer durante un mes, mientras resolvía en definitiva el Tribunal de Arbitraje.

En los debates del Congreso Constituyente de 1917, se discutió en forma acalorada sobre la creación de un Tribunal que tuviera la función social de conciliar los intereses de los trabajadores y de los patronos, evitando los abusos que se cometen entre ambas clases. Logrando así crear un Tribunal de naturaleza "sui Generis", por ser órganos independientes de los estatales y encargados de la función jurisdiccional, al aplicar la ley general al caso particular y concreto en las relaciones obrero-patronales, siendo estos Tribunales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje que se encuentran regulados en la Constitución en el Capítulo "Del Trabajo y de la Previsión Social" en la fracción XX del artículo 123 que a la letra dice:

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

Conforme al preámbulo del artículo 123, los Poderes Legislativos de los Estados miembros de la Federación, comenzaron a expedir leyes reglamentarias del mencionado precepto, que constituyeron los primeros Códigos Laborales, que regulan la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, hasta que fué reformada la fracción X del Artículo 73 de la Constitución en el año de 1929, reservándose el Congreso de la Unión, la facultad de legislar sobre materia del trabajo, y en ejercicio de tal atribución, expide la primera ley Federal del Trabajo, la cuál fué promulgada el 18 de agosto de 1931 -- Ley que regula la organización de los Tribunales encargados de la jurisdicción del Trabajo. Conforme a nuestra organización política de carácter federal, estos órganos los clasifica en: locales y federales, siendo los primeros, las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje, y de carácter Federal las Juntas Federales de Conciliación y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Así llegamos a la Nueva Ley Federal del Trabajo, que entrará en vigor en el mes mayo de 1970, que regula la organización de los Tribunales del Trabajo clasificándolos de la misma manera que la Ley de 1931 en: Juntas Locales de Conciliación y Locales de Conciliación y Arbitraje y de carácter Federal las Juntas Federales de Conciliación y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas se integran tripartitamente, por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y una representación del

Gobierno.

Las Juntas de Conciliación pueden funcionar permanentemente en aquéllos lugares en donde se juzgue conveniente, y se formarán accidentalmente en aquellas demarcaciones territoriales que no lo amerite, resolviendo los conflictos que se vayan presentando.

Las Juntas de Conciliación se integrarán con un representante del Gobierno Federal o local, que fungirá como Presidente y será nombrado por la Secretaría del Trabajo cuando sea de carácter federal, y por el Ejecutivo de los Estados en el caso de tener jurisdicción local y con un representante de los trabajadores sindicalizados y por uno de los patrones, en la inteligencia de que solo en el caso de que no existan trabajadores sindicalizados, la designación la podrán hacer los trabajadores libres. Las Juntas de Conciliación accidentales se integrarán por un representante del Gobierno designado por el Inspector del Trabajo, o por el Presidente Municipal, y por uno del patrón y otro del trabajador.

Las Juntas de Conciliación tienen la función de buscar un arreglo conciliatorio entre las partes y recepcionar las pruebas que los patrones y los trabajadores juzguen conveniente rendir ante ellas, siempre que sean de tal naturaleza que exista peligro de que se destruyan o no se puedan rendir con posterioridad.

Podrán actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando el conflicto tenga por objeto, el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

La Nueva Ley Laboral considera como un derecho protestativo, el acudir a las Juntas de Conciliación, resolviendo así, la duda que existía sobre el particular tanto en la doctrina como en la jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es el Tribunal que conoce de los conflictos que se suscitan entre trabajadores y patronos, derivados de las relaciones de trabajo.

Este Tribunal se integra por un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y patronos designados por cada una de las ramas de la industria.

Las Juntas podrán funcionar en pleno o en juntas especiales de acuerdo con la clasificación que hagan tanto la Secretaría del Trabajo, como los ejecutivos de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Para el funcionamiento del Pleno se requiere la presencia del -- Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos.

Resolverá de los conflictos que afecten a todas las ramas de la actividad económica representados en la Junta. Deberá uniformar el criterio de resolución de la Junta, cuando los Grupos Especiales, sustenten tesis contradictorias; las resoluciones del Pleno para este efecto, deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos, y las decisiones serán obligatorias para todas las Juntas Especiales.

Las Juntas Especiales conocerán de los conflictos que se susciten en una o varias ramas de la industria.

Durante la tramitación de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia del Presidente o del auxiliar quien dictará las resoluciones hasta terminar la audiencia. En caso de que estén presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Quando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica

ca, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos y en caso de empate, el voto del representante ausente se sumará al del Presidente del Grupo.

Todas las reglas antes mencionadas se encuentran contenidas en Nuestra Nueva Ley Laboral.

He analizado la integración de los Tribunales del Trabajo, para destacar la importancia de la función que realiza el representante del Gobierno, ya que es él, quien en última instancia resolverá sobre la admisión o rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes, ya que en caso de que no estén los representantes del capital y del trabajo, él será quien dicte la resolución y en caso de que esté un solo representante, a su voto se sumará el del ausente.

LA VALORACION DE LAS PRUEBAS EN EL LAUDO

Para lograr un resultado satisfactorio en relación con las pruebas aportadas, existe la necesidad de que la Autoridad las valore, lo que requiere de parte del Juzgador tener amplios conocimientos jurídicos, y una gran experiencia en la vida de los hombres y del medio social, en el que se desenvuelven las partes.

El Derecho Procesal ha establecido diferentes criterios en relación con la posición del juzgador en la apreciación y resultados de la prueba, sistemas que han sido clasificados de la manera siguiente:

- a) Sistema de la prueba libre.
- b) Sistema de la prueba legal o tasada.
- c) Sistema Mixto.

El primero de los sistemas señalados, el de la prueba libre, concede al juzgador la facultad de apreciar las pruebas sin nin-

guna traba legal, de manera que pueda formarse una convicción libremente, haciendo una valoración de acuerdo con su sentir personal, sin ninguna clase de impedimentos y menos de carácter judicial.

En el sistema de la prueba legal o tasada, por el contrario al anterior, la ley señala la forma y manera en que el Juez debe valorar las pruebas, independientemente de su criterio y sentir personal. En este sistema el legislador da al juzgador, reglas fijas con carácter general sobre la admisibilidad de los medios probatorios y del alcance probatorio de los mismos.

Este sistema se fundamenta en la desconfianza hacia el juzgador, al que convierte en un autómata de la ley, prescindiendo por completo de la convicción que le hayan formado los medios probatorios ofrecidos por las partes. El criterio del Tribunal nada vale si no coincide con el que debe deducir de la norma de derecho probatorio que ha de aplicarse al caso concreto.

Frente al problema de la elección entre el sistema de la prueba libre y el sistema de la prueba tasada, en opinión del Maestro Moreno Cora, ⁴⁵ "los tratadistas estiman preferible adoptar como lo han hecho los códigos modernos, un sistema según el cual se establezcan reglas de apreciación de la prueba, pero cuidando de que éstas vayan de acuerdo con los principios generales aceptados en materia de crítica, y dejando siempre cierta amplitud a la conciencia del Juez para que nunca la certidumbre moral sea diversa de la certidumbre judicial."

45.- MORENO CORA.- Tratado de las pruebas judiciales. Pag. 37.

Hay que reconocer que el sistema que priva actualmente en el sistema de la prueba mixta, que apareció como una reacción en contra de los inconvenientes que presentaban tanto el sistema de la prueba libre, como el sistema de la prueba tasada.

Los diferentes criterios señalados, están íntimamente relacionados con los sistemas probatorios que a través de la historia se han manifestado en relación con la naturaleza y funciones del proceso.

Todos los sistemas antes señalados, contienen inconvenientes y ventajas que los estudiosos del Derecho Procesal se han encargado de poner en relieve, es en realidad un difícil problema de derecho probatorio, que la doctrina no ha resuelto definitivamente, y han tenido que ser las legislaciones las que elijan uno u otro sistema.

La apreciación de las pruebas en el proceso laboral mexicano, no están sujetos a ninguna regla ni traba legal. Responden, por consiguiente al sistema de la prueba libre, y es así, como lo encontramos consagrado en el artículo 775 de la Nueva Ley Laboral que señala:

"Los laudos se dictaran a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciados los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia."

Este precepto reproduce el artículo 550 de la Ley Federal del trabajo de 1931, es decir, adopta el sistema de valoración en conciencia de las pruebas, precepto que interpretado por la Suprema Corte ha establecido la siguiente Jurisprudencia ⁴⁶ Jun--

46.- Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, México, 1955.- Tesis 602. P. 1079.

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

47 "Juntas de Conciliación y Arbitraje, apreciación de las pruebas, por las. Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la Junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que proceda."

48 "Juntas de Conciliación y Arbitraje, apreciación de los hechos, por las.- Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía

47.- Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. México, 1955. Tesis 603 P.P. 1001 y 1082.

48.- Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. México, 1955. Tesis 622 P. 1113

para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suoner pruebas que no existan en los autos de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente para dar por probado un hecho, violan el Art. 123 de la Constitución Federal".

⁴⁹"Laudos, deben contener el estudio de las pruebas rendidas. No basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación, pues aunque las Juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de las pruebas, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las que aporten las partes, dando las razones en que se fundan para darles, o no, valor en el asunto sometido a su decisión."

El sistema de valorar las pruebas en conciencia, tiene sus antecedentes más remoto en Roma, pues enseña Chiovenda que:

⁵⁰"El principio de que la prueba va encaminada a formar la libre convicción del Juez, el cual debe su decisión de la concienzuda observación y valoración de los hechos es esencialmente romano."

⁵¹"El Maestro Trueba Urbina, señala: Que la tesis de Chiovenda encuentra franca confirmación en el rescripto del emperador Adriano, quien al dirigirse a los Jueces enjunthosamente les da

49.-Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. México 1955. Tesis 507.

50.-Cit. por Trueba Urbina. Opus. Cit. P.P. 317-318.

51.-Trueba Urbina Alberto. Opus. Cit. P. 318.

cía: "Hoc solum tibi rescibere posum.....ex sententia animi tui te aestimare oportere quid aut parum probatum tibi opinaris": - "Sólo una cosa puede prescribirte.....que has de estimar conforme al parecer de tu conciencia lo que hayas de creer como cierto o lo que tengas por poco demostrado."

Dentro del Derecho Mexicano los antecedentes de los mencionados preceptos tanto de la Nueva Ley (Art. 775), como del Código Laboral de 1931 (Art. 550), se encuentran en la exposición de motivos y proyectos del Código Federal del Trabajo de 1929, que señala: "La apreciación de la prueba en conciencia significa -- plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un -- criterio lógico y justo, como el común de los hombres para concluir y declarar, después de este análisis, que se ha formado -- en nuestro espíritu, una convicción, sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio". El mismo proyecto mencionado señalaba que: "las Juntas no se sujetaran a reglas sobre la calificación procesal de las pruebas, sino que las apreciaran en conciencia."

Según el mensaje de la Ley Laboral de 1931, fue consultado dicho proyecto, adoptándose substancialmente el criterio de valorar las pruebas en conciencia, consignándose en el artículo 550 del mencionado ordenamiento legal, cuyo origen remoto se encuentra en el Art. 81 del Reglamento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje de 23 de Septiembre de 1927. Superándose así el sistema de la libre apreciación de las pruebas, condicionándolo a la recta conciencia del juez.

CONCLUSIONES

Del contenido del presente trabajo podemos obtener múltiples y variadas conclusiones, más sin embargo, la intención que dió origen a este modesto trabajo, no es el de obtener una diversa variedad de conclusiones, es suficiente una sola, con tal que esa sea volcada a una tangible realidad: que los Tribunales del Trabajo hagan una constante aplicación de los principios del derecho probatorio.

Sin embargo subsidiariamente presentamos las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La importancia de la prueba consiste, en hacer que el juzgador llegue a conocer la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos por las partes en el proceso.

SEGUNDA.- La prueba tiene como objeto probar los hechos contenidos en la litis y excepcionalmente el derecho será objeto de prueba.

TERCERA.- El fin de la prueba, es el de formar la convicción en el ánimo del juzgador sobre los hechos en que habrá de basarse para decidir el conflicto de intereses.

CUARTA.- La carga de la prueba representa el gravamen de las partes de aportar los elementos probatorios necesarios al juzgador, para que forme su convicción sobre los hechos alegados.

QUINTA.- La carga de la prueba, dentro del Derecho del Trabajo Mexicano, toma características muy peculiares y a falta de regulación expresa de la ley laboral vigente como del nuevo Código, este capítulo tan importante, ha sido necesario regularlo a través de la Jurisprudencia de la Suprema Corte, convirtiéndose así la Jurisprudencia en la única fuente de la carga de la prueba.

SEXTA.- La litis en el proceso laboral mexicano, se forma con las-

pretensiones manifestadas por las partes en la audiencia de demanda y excepciones, perteneciendo a la categoría de litis cerrada en virtud de que una vez terminada ésta audiencia, no se podrán oponer excepciones supervenientes.

SEPTIMA.-Analizando en general todo el sistema probatorio de nuestro derecho laboral, podemos afirmar que en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 17 de la Nueva Ley del Trabajo, cualquier conflicto que surja con motivo de la interpretación y aplicación de esta ley, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las demás Autoridades del Trabajo tienen la obligación de interpretarlas y aplicarlas en el sentido más favorable para la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

Alcalá Zamora y Castillo.- Proceso Autocomposición y Autodefensa.- México, 1947.

Alsina Hugo.- Tratado teórico práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Buenos Aires, 1963.

Calamandrei Piero.- Instituciones de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, 1943.

Carnelutti Francisco.- Sistema de Derecho Procesal Civil.- Trad. de Alcalá Zamora y Sentís Melendo.- Buenos Aires, 1944.

Couture Eduardo J.- Fundamentos de Derecho Procesal Civil.- Buenos Aires, 1958. 3a. Edición (Póstuma)

Chiovenda Giuseppe.- Instituciones de Derecho Procesal Civil.- Trad. de E. Gomez Orbaneja.- Madrid 1954.

De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- México, 1965.

De la Plaza Manuel.- Derecho Procesal Civil Español.-Madrid, 1952.

De Litata L.- Derecho Procesal del Trabajo.- Buenos Aires, 1949.

De Pina Rafael.- Tratado de las pruebas Civiles.- México, 1942.

De Pina Rafael.- Derecho Procesal del Trabajo.- México, 1952.

Escriche Joaquín.- Diccionario razonado de Legislación y Jurisprudencia.- Madrid, 1897.

Guerra Euquerio.- Manual de Derecho Procesal del Trabajo.- México, 1963.

Menéndez Pidal Juan.- Derecho Procesal Social.- Madrid, 1950.

Pallares Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- México, 1966.

Pallares Eduardo.- Derecho Procesal Civil. México, 1967.

Rocco Ugo.- Teoría General del Proceso Civil.- Trad. de Felipe de J. Tena. México, 1959.

Salmoran de Tamayo Ma. Cristina.- Selección de ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia. México, 1965.

Sodi Demetrio.- La Nueva Ley Procesal.- México, 1933.

Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.- México, 1965.

Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera.- Ley Federal del Trabajo, reformada y adicionada.- México, 1968.

JURISPRUDENCIA

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- México, 1965.

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente.- México, 1942.- Cuarta Sala.

Boletín de Información Judicial.- México, 1963.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- México, 1968.

Código Federal de Procedimientos Civiles.- México, 1963.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales.- México, 1968.

Ley Federal del Trabajo.- México, 1968.

Proyecto de Decreto de la Nueva Ley Federal del Trabajo.- México, 1969.

Proyecto de Nueva Ley Federal del Trabajo, resumen comparativo con el Código Laboral Vigente.- México, 1969.