

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LAS PRUEBAS EN LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

MAESTRO EN DERECHO
1971

T E S I S
QUE PARA OBTENER
EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
HECTOR MANUEL ARBOLEYA OLIVARES

1971



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.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO; A CARGO DEL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA; Y BAJO LA DIRECCION DEL LIC. HECTOR SANTOS AZUELA.

A MIS PADRES
SR.VICENTE ARBOLEYA A.
SRA.MA. DE JESUS O. DE ARBOLEYA.
Con respeto veneración y agradecimiento.

A MIS HERMANOS Y SOBRINOS
Afectuosamente

A MIS TIOS
SR. JOSE LUIS OLIVARES.
SRA. MA. DE LA LUZ O. VDA DE DIAZ.

A MI ABUELA
SRA. HERMINIA V. VDA DE OLIVARES.

A MIS FAMILIARES.

AL SR. LICENCIADO

HECTOR SANTOS AZUELA

**Que con su valiosa dirección
y decidido apoyo, hizo posi-
ble éste ensayo doctrinal.**

A MI ESCUELA

A MIS MAESTROS

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS

LAS PRUEBAS EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO.

NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

- a).- Concepto de Prueba en General
- b).- La Prueba en Materia Laboral
- c).- Diferencia entre la Prueba General y la Prueba Laboral

CAPITULO SEGUNDO.

LAS PRUEBAS ESPECIFICAMENTE CONSIDERADAS

- a).- Confesional
- b).- Testimonial
- c).- Inspección
- d).- Pericial
- e).- Documental
- f).- Presuncional

CAPITULO TERCERO.

OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE LA PRUEBA LABORAL

- a).- Término para ofrecer la Prueba
- b).- Quiénes pueden ofrecer Pruebas en el Proceso Laboral
- c).- Actitud de las Autoridades Laborales en la Recepción de las Pruebas

CAPITULO CUARTO.

VALIDEZ SOCIAL DE LAS PRUEBAS

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

No pretende este trabajo ser una directriz que marque una trayectoria definitiva a seguir en materia de pruebas, dentro del sistema del Derecho del Trabajo, simplemente es la inquietud que durante el transcurso de mis estudios profesionales he sentido con respecto al susodicho tema y que al presentárseme esta primera oportunidad, de escoger y desarrollar un trabajo que culmine mi vida-estudiantil, no podía dejar pasarla, sin avocarme a su estudio.

La Prueba ha existido desde los orígenes del Derecho en todas sus disciplinas y ha sido considerada la parte vital de un procedimiento, ya que las partes al aportar dichos elementos probatorios; proporcionan al juzgador los instrumentos que determinarán su convicción al resolver y culminar un proceso.

Siendo el Derecho del Trabajo, un Derecho Social en el cual se pretende lograr la Reivindicación del Trabajo Humano, en contraste con los fríos y apacibles moldes del derecho común, es necesario que la prueba sea adherida al sistema dinámico del derecho del trabajo, con fundamentos característicos y manifestaciones propias que permitan llegar a la efectividad y realización de -

la Justicia Social.

Habiéndome hecho las consideraciones anteriores, fué que aborde el presente tema, esperando que alguna de las conclusiones a que hemos llegado en el presente ensayo, puedan servir llegado el caso, a alguna solución de utilidad sobre materia de pruebas.

Aportando en esta sencilla monografía todo un cúmulo de ilusiones,

Honorables Señores del Jurado a vuestra apreciable consideración presento.

CAPITULO I

NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA
EN MATERIA LABORAL.

CAPITULO I

NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

a).- CONCEPTO DE PRUEBA EN GENERAL.

Es conveniente hacer notar que al hablar de las pruebas, es necesario referirnos en forma breve a la teoría del proceso, en virtud de que ésta no tendría razón de ser si no se exteriorizara en las diversas clases de procesos, que de manera amplia estudia dicha ciencia. La voz proceso gramaticalmente significa transcurso del tiempo, - una actividad que se desarrolla en el transcurso del tiempo, mediante una serie de actos para un objeto determinado.

Por razones de brevedad en lo tocante a este tema solo daremos 2 definiciones tradicionalistas para tener una idea más clara del mismo.

Para Chiovenda, Proceso es, ⁽¹⁾ "el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley (con relación a un bien que se presenta como garantizado por ella) por parte de la jurisdicción ordinaria".

(1) Chiovenda Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Traducción de E. Gomez Orbaneya. Madrid 1954. P. 2.

Hugo Rocco, nos dice que proceso es: (2) "el conjunto de actividades necesarias al desenvolvimiento de la función jurisdiccional".

Como podemos apreciar, los actos que constituyen el proceso visto desde un aspecto formal, integran el procedimiento. Estos actos los realizan las partes, muchas veces también los terceros y el juez naturalmente.

Es común en la práctica, la confusión existente entre proceso, procedimiento y juicio por personas que como dice el maestro Trueba Urbina, (3) "en quienes pudiera suponerse cierta formación jurídica".

Entendiendo por proceso, la actividad que tiene por objeto poner en marcha la función jurisdiccional; en el proceso laboral, es la actividad de patrones y obreros - que tiene por objeto hacer que funcione la jurisdicción-especial del trabajo, para dirimir los conflictos de los dos factores de la producción.

Procedimiento, es la combinación de los diferentes - actos que constituyen un proceso determinado.

(2) Rocco Ugo. Teoría General del Proceso Civil. Traducción del Lic. Felipe de J. Tena. México. 1969. P. 2.

(3) Trueba Urbina Alberto. Tratado Teórico Práctico de - Derecho Procesal del Trabajo. México. 1965. pag. 245.

Esta confusión se debe a que la distinción que existe, es muy sutil y es por lo que se explica que en un proceso con diferentes actos procesales o con un sólo procedimiento.

Por ejemplo en materia civil un mismo proceso puede tener diferentes procedimientos, bien porque pueda el procedimiento tener indistintamente materia civil, mercantil o bien porque en el proceso se encuentran diferentes grados o instancias con diversos procedimientos en cada uno de los períodos.

Esta referencia la derivamos en lo que concierne a la universalidad de ésta y al hecho de que abarca cualquier tipo de enjuiciamiento independientemente del contenido característico de éste. Siguiendo estas ideas, - Sentis Melendo nos dice: (4) "que la prueba es siempre - la misma y no acepta separatismos", queriendo decir con esto, que los principios reguladores de la prueba son - universales y valederos en todos los procesos en contravención a la postura separatista la cual implicaría una multiplicidad de teorías de la prueba, dirigidas a cada tipo de disciplina jurídica:

(4) Sentis Melendo, Santiago. Introducción al Derecho - Probatorio, en "Estudios Procesales en Memoria de - Carlos Viada", Madrid. Prensa Castellana. S.A. 1965. pag. 565.

Continuando con el pensamiento de Sentia Melendo,⁽⁵⁾ sostiene la existencia de dos fases dentro de la prueba, una general y otra especial, habiendo sido explicada la primera, corresponde hablar sobre las segundas y que se refieren concretamente al estudio de las pruebas en particular.

Este mismo problema de la existencia de principios universales y valederos en las diversas disciplinas jurídicas, fué motivo de una polémica que el maestro Alcalá Zamora, nos hace notar en sus libros, entre Florian y Carnelutti, la cual transcribimos, por considerarla de gran importancia: ⁽⁶⁾"Sintetizando el debate nos dice y dado que la estructura y función de la prueba son idénticas en cualquier zona procesal, las divergencias se buscan por tres lados; a).- Utilización preferente de tal o cual medio de prueba (testigos en lo penal, documentos en lo civil); b).- Criterio valorativo; c).- Ordenación procedimental. La utilización preferente además de obedecer a consideraciones de derecho sustantivo relacionadas con la manera habitual de producirse el correspondiente conflicto, refleja tan solo una tendencia; pero de manera alguna entraña una regla absoluta, según revela el hecho de que los Códigos Procesales Ci-

(5) Ibidem.

(6) Alcalá Zamora y Castillo Niceto. Introducción al Estudio de la Prueba en, "Estudios de Derecho Probatorio". Concepción. Universidad de Concepción. 1965. P.P. 115 y 116.

viles se ocupen de la prueba testifical y, a la inversa, - los de enjuiciamiento criminal de los documentos, Por lo - que concierne a la apreciación, el régimen de la prueba -- legal o tasada presenta los mismos rasgos sea cual fuere-- la zona en que se aplique y otro tanto acontece con el de- la libre convicción que además por su propia índole esca-- pa a toda normación jurídica y se contenta con remitirse-- a la conciencia judicial, y con el de sana crítica que o-- pera por igual al respecto de toda suerte de contiendas.

En cuanto a las discrepancias procedimentales las -- circunstancias de que, verbigracia, tal o cual trámite -- referente a la recepción del testimonio o de la pericia-- en materia civil sea distinto de los seguidos en la esfe-- ra penal no destruye la unidad esencial de uno y otro en-- ambos campos procesales".

Considero que las ideas y pensamientos expresados - por los diferentes autores al presente tema son valade-- ros en cuanto a la rama civil, penal, administrativa, etc; pero en cuanto al proceso laboral, no son aplicables co-- mo trataremos de hacerlo ver en el desarrollo del presen-- te trabajo.

Ahora bien, después de haber esbozado estas ideas, corresponde ahora hablar del concepto de Prueba.

La Prueba como hemos notado es si no la principal, sí es una de las más importantes etapas del procedimiento en virtud de que es el instrumento o el medio más eficaz de dar a conocer al juez la falsedad o veracidad de un hecho instruyéndolo en cuestiones que por su misma naturaleza, no tiene conocimiento preciso ni la obligación de saberlas puesto que le son ajenas.

Por estas razones podemos decir también que en relación a las partes, el éxito o el fracaso de sus pretensiones o excepciones, descansan sobre estas bases ya que como dice el maestro Trueba Urbina: ⁽⁷⁾ "Las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, o sea que las pretensiones de las partes que no se prueben en el proceso, son meras sombras de derecho".

Su origen lo encontramos hacia tiempo atrás en donde vemos que la prueba gramaticalmente expresa la acción y efecto de probar; así como también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la veracidad o falsedad de una cosa.

(7) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. pag. 299.

Etimológicamente la palabra prueba deriva del verbo latino "Probe", que significa honradez, o de "Probandum", probar, patentizar hacer íé.

La palabra prueba ha sido definida de diversas formas, las cuales siguiendo un orden cronológico, vemos -- que en Roma, Acursio, nos dice "que es el argumento que hace ostensible las cosas dudosas".

Alfonso X en sus famosas Siete Partidas establece - que la prueba, (8)"es la averiguación que se hace en juicio de una cosa dudosa; o bien la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, en la forma que la ley previene ante el juez del litigio y que son propios según derecho para justificar la verdad de los hechos alegados en juicio".

Así mismo podemos determinar en tal forma de que el resultado de las ordalias determinaba el sentido del fallo en el derecho germánico, de la misma manera que el triunfo en los juicios de dios, o más bien dicho en las pruebas de dios se convertía en la victoria de una de las partes; firme a esta postura, Bentham nos dice "que el arte del procedimiento era el arte de la prueba y que quien prueba obtiene sentencia estimatoria.

(8) Las Siete Partidas del Rey. D. Alfonso el Sabio. Paris, 1851. P. CMLII.

De las definiciones modernas podemos decir que para, Carnelutti, las pruebas son: ⁽⁹⁾ "un instrumento elemental, no tanto del proceso como del derecho y no tanto del proceso del conocimiento como del proceso in-genere; continuando diciendo que sin ellas no podría el derecho en un 99% de los casos alcanzar su fin".

Laurent considera a la prueba como "la demostración de la verdad de un hecho y medio para demostrar el hecho controvertido.

Armando Porras. "la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso".

Hugo Alsina, nos dice "que es la comprobación judicial de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende".

Domat, nos dice que "es el medio para descubrir y establecer con certeza la verdad de un hecho controvertido".

Couture, "el medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en juicio",

Briseño Sierra, "es la eficiente reproducción del acontecimiento en los términos de la legalidad aplicable.

(9) Carnelutti Francisco... Sistema de Derecho Procesal Civil. Vol. I. pag. 675.

Alcalá Zamora, "conjunto de actividades destinadas a obtener el cercioramiento judicial acerca de los elementos indispensables para la decisión del litigio sometido a proceso.

Carlos Lessona, nos dice que probar, "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".

Castillo Larrañaga y De Pina, consideran a la prueba en su sentido estrictamente gramatical, que 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.

Como podemos apreciar de las definiciones expuestas algunas consideran a la prueba como un medio probatorio, o como elementos de convicción considerados en sí mismos, o los distintos géneros de prueba judiciales, al grado de convicción o de certidumbre que operen en el entendimiento del juez de aquellos elementos.

En todo caso la prueba se dirige al juez, no al ad-

versario por la necesidad de colocarlo en situación de poder formular un fallo sobre la verdad o falsedad de los hechos alegados, puesto que debe juzgar "Justamente lo alegado, y lo probado".

Una vez analizado el significado de las acepciones, podemos estar en posición de afirmar que todas coinciden en el sentido de que la prueba va a ayudar al juzgador instruyéndolo, en situaciones que como habíamos indicado en un principio le son ajenas y por lo mismo necesarias para poder normar su criterio, y que al momento de emitir su sentencia, ésta se encuentra delineada dentro del marco de lo justo.

Ahora bien sin pretender dar una definición de la prueba creo conveniente señalar lo que debe entenderse por ésta:

La prueba es a mi modo de ver " cualquier medio, instrumento, por medio del cual, las partes pretenden demostrar la existencia o inexistencia de un hecho dudoso".

Corresponde dentro de éste capítulo hacer mención de las principales clasificaciones expuestas hasta ahora, para así poder extraer la que nosotros creemos que es la más completa y que corresponde a la realidad existente.

En primer lugar tenemos que la mayoría de los juristas las clasifican en dos grupos:

- a),- Las pruebas propiamente dichas.
- b),- Presunciones.

Las pruebas propiamente dichas tienen su origen en la época de los romanos y son aquellas que llevan al juzgador a tener pleno y completo conocimiento de la verdad.

Con relación a éste primer grupo tenemos que algunos autores la explican, con base en la naturaleza del proceso, otros en su grado de eficacia y otros por último, en los modos de observación y en la función lógica que provocan.

Con base en la naturaleza del proceso, tenemos que éstas pueden ser penal o civil, y como especialidades de la misma se consideran a la mercantil y a la laboral.

De acuerdo con el grado de convicción que se produce en el ánimo del juzgador estas se dividen en: Plenas y Semiplenas. Las primeras son aquellas que alcanzan un resultado positivo en la conciencia del juzgador, es decir es aquella prueba que por sí misma esta excenta de duda alguna en el ánimo del juez, para emitir su opinión sobre los hechos controvertidos que se

les exponen.

Las pruebas Semiplenas podemos decir, es la que no llena los requisitos de la prueba, ya que la finalidad-perseguida no llega a realizarse, y es por eso que se le llama prueba frustrada al no llegar a formar convicción en el ánimo del juez.

Por otra parte las pruebas son Directas e Indirectas; es Directa cuando por sí mismas sin obstáculo alguno, se comprueba la certeza y verdad de los hechos; Indirecta cuando sirven para demostrar la verdad de un hecho pero recayendo en, o por mediación de otros con el que aquel está íntimamente relacionado.

Se dice que son reales, cuando el conocimiento se adquiere por la inspección ó análisis de un hecho material. Son Personales, si conducen a la certeza mediante el testimonio humano.

Son Originales, cuando se refieren a las copias o traslado de un documento o a testigos presenciales de un hecho, e Inoriginales, cuando se trata de segundas copias o de testigos que han depuesto por referencia.

Otra división existente es la de Pruebas Críticas y Pruebas Históricas, siendo Críticas las que por medio

de una operación mental, partiendo de un hecho conocido, se llega al conocimiento de otro hecho desconocido que también queda probado. Históricas, cuando únicamente se concretan a la observación que hace el juez personalmente respecto a algún hecho a probar, o en las terceras personas aptas para representarla ante él.

En cuanto al tiempo en que éstas se producen pueden ser Simples o Constituidas o más bien dicho pruebas constituidas antes del proceso (probationes probatos) y pruebas producidas en el curso del proceso (probationes probandos).

A éste respecto Moreno Cora afirma: ⁽¹⁰⁾ "Que el nombre de pruebas preconstituidas debe darse realmente a aquellas actas o documentos que han tenido por objeto hacer cierto un hecho en la previsión de que llegaría alguna vez a dudarse, ya sea acerca de su existencia o de las circunstancias esenciales que en él concurrieron, prescindiendo de que se haya procedido así porque la ley lo tenga ordenado o porque los interesados lo hayan querido, ya sea que la ley se encargue de la conservación de la prueba o no. En este sentido considera como prueba preconstituida, todo documento público o privado, que verificado antes del juicio, tenga por objeto precaver el

(10) Moreno Cora. "Tratado de las Pruebas Judiciales".
P. P. 173 y 174.

litigio o determinar con claridad y precisión los hechos que en él pueden ponerse en duda.

Considera comprendidas en la categoría de pruebas preconstituidas, toda clase de documentos extendidos con objeto de hacer constar los derechos y obligaciones procedentes de un convenio, los actos auténticos que tienen por objeto dar a conocer el estado civil de las personas, los testamentos y otras declaraciones judiciales, y aún afirma, puede considerarse como preconstituida la prueba que consistiera en la simple presencia de 2 testigos, si siempre que tenga por finalidad hacer constar un hecho o un contrato que no se pudo redactar desde luego por escrito".

Toca ahora y por razones de orden hablar aunque sea breve del segundo grupo de pruebas que habíamos indicado en virtud de que al tratar los medios de prueba específicamente, hablaremos más amplio de las presunciones; por el momento diremos que este tipo de pruebas se presenta cuando el conocimiento de un hecho conocido, llamado indicio nos lleva al conocimiento de otro llamado presunción.

Otra clasificación que por motivos didácticos y de interés consideramos importante, es la clasificación -

que de las pruebas hacen nuestros textos legales y que es la siguiente:

El Código Federal de Procedimientos Civiles hace la siguiente enumeración en su art. 93 de las Pruebas.

Art. 93.- La ley reconoce como medios de prueba:

- I.- La Confesión.
- II.- Los Documentos Públicos.
- III.- Los 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 los descubrimientos de la ciencia.
- VIII.- Las Presunciones.

A esta definición se apegan en su mayor parte los - Códigos de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales en su art. 289, el Código de Procedimientos Penales para el Distrito y Territorios Federales en su art. 135, el Código de Comercio en su art. 1205, etc.

Así mismo creo que no tiene caso transcribir dichos artículos, puesto que como dije en el párrafo anterior todos estos cuerpos legales si no especifican claramente alguna prueba, si dan márgen de considerarlos a todos al admitir y aceptar en artículos siguientes como legales cualquier medio o instrumento que sirva para formar la convicción del juzgador.

Otros problemas que se nos presentan en el estudio de este capítulo, son los relativos al objeto de la prueba, la finalidad de ésta y por último y muy importante - por cierto el concerniente a la carga de la prueba.

Comenzaremos haciéndonos la siguiente pregunta, ¿ Que es lo que se debe probar?

Para poder contestar esta pregunta diremos que el art. 86 del Código Federal de Procedimientos Civiles, nos da la respuesta al establecer que:

Art. 86.- Solo los hechos están sujetos a prueba el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencia.

Dentro de esta exposición debemos mencionar también los hechos notorios, diciéndonos Alsina que hecho notorio es "aquel cuyo conocimiento forma parte de la cul-

tura normal, propia de un determinado círculo social en el momento en que la decisión se pronuncia.

Al hecho Notorio, nadie lo pone en tela de duda, de tal manera que la convicción que surge del mismo es tan firme, como la que emana de una prueba directa y por é ello procede el juez a tenerlo por cierto en su sentencia, aún cuando las partes no lo hubieren invocado. Por ejemplo, - podemos decir es notorio un estado de guerra, un estado - de destrucción, inundación, epidemia, pero el concepto - notorio está limitado al tiempo y al espacio pues lo que hoy es notorio en un lugar puede no serlo en otro.

El maestro Eduardo Fallares en su diccionario de Derecho Procesal Civil nos dice: "se entiende por notorio - lo que es público y sabido por todos.

Calamandrei considera a los hechos notorios, como: ⁽¹¹⁾
"aquellos que entran naturalmente en el conocimiento, en la cultura, o en la información normal de los individuos, con relación a un lugar, o a un círculo social y a un momento determinado en el momento que ocurre la decisión".

Para el maestro Trueba Urbina, ⁽¹²⁾ "los hechos notorios han carecido de importancia en el Derecho Procesal-

(11) Calamandrei Piero. Citado por Eduardo J. Couture, "Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Buenos Aires", 1942. p. 115.

(12) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. pag. 301.

Laboral, no obstante que en esta disciplina tendrían --- franca aplicación; es fácil percibir continua diciendo - por ser hechos notorios, el radio de acción en el trabajo de las agrupaciones obreras, la realización de actividades de trabajo en determinada zona tipográfica, la costumbre establece en un centro de trabajo, etc., hechos - que resultan verdaderamente notorios".

Considero que este punto no necesita comentario alguno, ya que como hemos podido observar es bastante claro.

El fin específico de la prueba resumiendo es, el de formar la convicción en el ánimo del juzgador, creándole bases firmes para que al momento oportuno dicte sentencia apegada a lo estatuido en los cuerpos legales vigentes.

b).- LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

Es oportuno hablar tal y como lo hicimos al tratar el inciso anterior del proceso, por las razones esgrimidas y con más razón tratándose específicamente del proceso laboral el cual es de creación reciente ya que como expone el maestro Trueba Urbina: ⁽¹³⁾"desde la promulgación de la Constitución Mexicana de 1917 en el art. 123, elevó al derecho del trabajo a norma constitucional y en el mismo precepto estableció también las bases fundamen-

(13) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. pag. 247.

tales del Derecho Procesal, creando tribunales denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje y principios de protección de los obreros en el Proceso laboral.

Queda claramente establecido que el Proceso Laboral, es única y exclusivamente un instrumento que queda en poder del estado facultándolo para proteger a la clase trabajadora.

El maestro Trueba Urbina nos hace ver que, (14) "la lucha por el derecho del trabajo, tenía que llegar también al proceso como instrumento para la realización de sus fines y precisamente el nuevo Derecho Constitucional del Trabajo ha originado una legislación secundaria que desarrolla los principios fundamentales de tutela, tanto por lo que se refiere al derecho individual y colectivo cuanto al derecho procesal; es más, esa situación de los trabajadores frente a los empresarios provocó la transformación del proceso civil y originó un nuevo Derecho Procesal, ha motivado también la suplencia de la queja de la parte obrera en el Derecho Procesal de Amparo, --- consignada en el art. 107 de nuestra Constitución, con principios fundamentales de protección hacia los trabajadores".

(14) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. pag. 248.

El Proceso Laboral es definido como: ⁽¹⁵⁾ "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 Laudo y en su caso, de actos y hechos jurídicos y procesales tendientes a ejecutivo".

La ley laboral establece como principios rectores del proceso laboral que lo hace distinto de los demás procesos los siguientes:

- a).- Principio de Oralidad.
- b).- Principio de Concentración.
- c).- Principio de Dispositivo.
- d).- Principio de Formalidad.
- e).- Principio de Publicidad.
- f).- Principio de la Apreciación de las Pruebas.
- g).- Principio de Conciencia.

a).- PRINCIPIO DE ORALIDAD.

Tradicionalmente se han considerado para la ventilación de la secuencia procesal dos tipos de proceso el oral y el escrito surgiendo un tercer tipo en la legislación moderna, llamado mixto, aplicándose según predominen

(15) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. P.P. 263 y 264.

en él los elementos y caracteres del oral y del escrito.

Siendo el procedimiento en materia de trabajo eminentemente oral nos dice Osorio y Gallardo que son citados por el maestro Trueba, "que la justicia debe ser sustanciada por medio de la palabra por las razones siguientes: por naturaleza al hombre se le dió la palabra como medio de comunicación para con sus semejantes, la interrupción, la pregunta y la respuesta y aún la repregunta, por motivos de economía de tiempo, porque el procedimiento oral es el supuesto imprescindible para la publicidad y por último por seguridad de que los jueces se enteren de las cuestiones.

b).- PRINCIPIO DE CONCENTRACION.

Con el objeto de tener un mejor conocimiento del negocio o debate, es necesario que el mismo se relacione en el número de actuaciones, pues el órgano jurisdiccional tiene un recuerdo más vivo del desarrollo del proceso y está de resolver mejor, ya que están frescas en su memoria las impresiones que sobre la actuación de las partes observó, lo que no sucede cuando el procedimiento es demasiado lento, pues muchas de las cosas que vió es factible que las haya olvidado. Congruentemente con este el legislador se preocupó porque en el Derecho del Trabajo,

los recursos que son normales en el procedimiento civil- aquí se hicieron a un lado y aún más previno que las cuestiones incidentales que surgieran se resolvieran o se decidieran en el principal, excepto en aquellos casos en que por su naturaleza fuera forzosa decidir las antes, o después del laudo, pero que en ningún caso se les daría substanciación especial; que se decidiera de plano, excepción hecha de las que se refieran a la competencia de la Junta.

c).- 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 patronos inciten al tribunal a que éste aplique la ley general, al caso concreto y particular, con el fin de dirimir los conflictos de intereses que bien pueden ser económicos o jurídicos, queriendo decir que se requiere el ejercicio de la acción procesal que comine 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, etc.

d).- PRINCIPIO DE FORMALIDAD.

Este principio tiene jerarquía y rango constitucional plasmada en el art. 14 Constitucional y no obstante que esas formas en materia laboral, están reducidas al mínimo, ese mínimo debe ser respetado de manera absoluta, siendo este el criterio de la Suprema Corte de la Nación de acuerdo con la ejecutoria del Semanario Judicial de la Federación. Es evidente que respecto a las formalidades procesales, es una garantía para las partes y su inobservancia traería como consecuencia la anarquía en el procedimiento, y con ello, que el fin del proceso, se destruiría pues no se obtendría esa paz social que se pretende. es por eso que el maestro Trueba Urbina tiene mucha razón al decir que el derecho procesal del trabajo es menos formalista que el derecho procesal común y que la simplicidad y la sencillez son las características del procedimiento entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

e).- PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD.

Consiste en la posibilidad de que el público pueda asistir a todo tipo de actuación procesal.

Es importante este principio pues de él se deriva -

que la presencia del público en los tribunales influya sobre el comportamiento de jueces y toda persona que intervenga en éste y en esta forma el pueblo se educa y adquiere confianza en la administración de justicia.

Asi mismo la doctrina estima que existen limitaciones a este principio, cuando se trate de la ventilación de juicios en los que se traten temas de moral y decoro, o bien cuando se tenga temor de que puedan ocurrir desórdenes éstas audiencias, serán secretas.

f).- PRINCIPIO DE APRECIACION DE LAS PRUEBAS DE CONCIENCIA.

Este principio lo encontramos en la nueva Ley Federal del Trabajo en su art. 775 cuando nos dice que "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Este principio se encuentra fundado en la relación que existe entre el patrón, trabajador y estado, y en función del principio de justicia social que rige al Derecho del Trabajo, descartándose plenamente aquel de 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 del derecho tutelar, apegando esa valoración a fin de proteger a la parte más débil del proceso que sin lugar a dudas viene siendo el trabajador en virtud de que en la relación procesal existente, siempre actúa en desventaja, por carecer, de los medios, tanto económicos como probatorios.

Es conveniente hacer la siguiente aclaración para mejor comprensión del tema en desarrollo. Al hablar en el inciso anterior de las definiciones de la prueba en general, algunas se referían a la prueba como medios de prueba o como elementos de convicción considerados en sí mismos, y otras se referían a los distintos géneros de pruebas judiciales, al grado de convicción, o la certidumbre que operen en el entendimiento del juez, de aquellos elementos.

Ahora bien, la prueba laboral por considerarse dentro del marco de la teoría de la prueba en general y no habiendo mucha legislación ni doctrina al respecto, por considerársele de creación reciente, se encuentra sujeta a los lineamientos de la prueba en general en cuanto a ideas generales, como podrían ser definiciones, medios

de prueba etc.

No obstante lo anterior si podemos decir que en realidad existen algunos lineamientos que hacen que se distinga de las demás disciplinas como son, la civil, penal, administrativa, ya que como apunta el maestro Trueba Urbina (16) "La prueba laboral puede referirse concretamente a cada una de las pruebas que mencionan con anterioridad y cuyo origen civil es indiscutible; si más que la prueba laboral en cada uno de los medios de prueba mencionados, tiene su característica propia y su forma de desahogo también especial y congruente con la naturaleza de los procesos del trabajo que generalmente desvirtúan las Juntas de Conciliación y Arbitraje por incomprensión ó venalidad".

Otra de las características apuntadas por el maestro Trueba Urbina respecto de la prueba laboral es la siguiente (17) "la prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructura y función en el proceso.

En efecto las pruebas en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna arquitectura jurídica, ni conformación especial para producir eficacia, a más de que su valoración en conciencia implica inobservancia ---

(16) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. p. 303.

(17) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. p. 301.

de formalismos legales. Sin embargo algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje desvirtúan constantemente la prueba laboral procediendo con más exigencias ritualistas que los tribunales comunes en determinados casos, para congraciarse con patronos de reconocida solvencia económica".

Una vez dejado apuntado lo anterior, diremos que desde la época de los romanos, sus juriaconsultos distinguían los diferentes medios de prueba, llamándolas en versos latinos como: Aspectum, Sculptum, testis, provabit. Es decir que para poder lograr llegar al conocimiento de la verdad, el juzgador, puede valerse, de éstos que son por ejemplo, testamentos, testigos, documentos, etc.

Nuestra ley laboral vigente enuncia en su art. 760, fracciones V, VI, VII, VIII; solamente cuatro medios de prueba como veremos:

Art. 760;

Fracción V. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como 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 impiden obtenerlos directamente.

Fracción VI. Si se ofrece confesional se observarán las normas siguientes.....

Fracción VII. La parte que ofrezca 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.

Fracción VIII. Si se ofrece prueba pericial el oferente indicará la materia sobre la que deba versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus testigos 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 podrá solicitar de la junta que designe su perito exponiendo las razones por las que no puede cubrir los honorarios correspondientes.

Pero posteriormente en su art. 762, advierte que "Son admisibles todos los medios de prueba", con lo que se deduce que acepta los siguientes medios probatorios:

- a).- Confesión.
- b).- Documentos Públicos.
- c).- Documentos Privados.
- d).- Testigos.

- e).- Peritos.
- f).- Objetos.
- g).- Inspecciones de las Juntas.
- h).- Copias fotostáticas cotejadas por notario.
- i).- Fotografías.
- j).- Películas.
- k).- Presunciones Legales y Humanas.
- l).- Actuaciones.
- m).- Cualquier otro medio que produzca convicción en el ánimo de las Juntas.

Uno de los aspectos más interesantes y característicos del derecho procesal del trabajo, es el relativo a la carga de la prueba y a la inversión de la misma, el cual consideramos como algo sui-generis del proceso laboral.

Comenzaremos diciendo que en un sentido general, se reconoce en todos los cuerpos legales y dentro de la teoría del proceso la carga de la prueba al enunciarlo de la siguiente manera por ejemplo el Código Federal de Procedimientos Civiles en su art. 81 nos dice "El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo la de sus excepciones, de igual manera el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales en su art. 281, y el Código de Comercio en su art. - 1194, mantienen la misma disposición.

La carga de la prueba consiste en saber quien--
prueba, cual de los sujetos que actúan en el proceso,-
debe producir la prueba de los hechos que han sido ma--
teria del debate, no constituyendo una obligación hacia
las partes que intervienen, sino más bien un interés en
probar, Ya que como dice Castillo Larrañaga y De Pina--
(18) "En los procedimientos modernos se considera a la--
carga como una necesidad que tiene su origen, no en una
obligación sino en la consideración de tipo realista de
quien quiera eludir el riesgo de que la sentencia le --
sea desfavorable ha de observar la máxima diligencia en
la aportación de todos los elementos de prueba conducen--
tes a formar convicción del juez sobre los hechos oportu--
namente alegados".

De lo que se deduce que los litigantes deberán si -
quieran ganar el pleito probar sus pretensiones, es de--
cir, que existe un criterio general en el sentido de que
tanto el actor como el demandado tratan de probar respec--
tivamente, los hechos constitutivos de su acción y de su
excepción, más exactamente, que la prueba de los hechos
precindiendo del carácter que tengan, corresponde a la -
parte que los alegue, y con esto que cada parte está en
el caso de probar los hechos que aduzca y que la falta--

(18) De Pina Rafael y Jose Castillo Larrañaga.- Instituciones de Derecho Procesal Civil.- México, 1946. --
p. 255

de la actividad correspondiente a esta carga procesal supone el riesgo de ver desestimada la pretensión que haya formulado en la demanda o contestación.

En lo que a Inversión de la Carga de la Prueba en materia laboral diremos;

Que en materia laboral dada su especial naturaleza - en este aspecto de la prueba difiere del proceso civil, - como consecuencia de que en él se encuentran situaciones muy especiales que le son características por lo que se se refiere a la carga de la prueba.

Existe en el procedimiento general el criterio de -- que el actor y demandado han de probar respectivamente -- los hechos constitutivos de su acción y de su excepción; más exactamente, que la prueba de los hechos prescindiendo del carácter que tengan corresponde a la parte que los -- alegue.

En materia laboral existen presunciones legales que se establecen en favor de los trabajadores y que invierten la carga de la prueba, supliendo con ello las deficiencias legales para proteger o tutelar al trabajador frente al patrón.

Con esto queremos decir que al entablar una demanda

el trabajador, en la misma ha de expresar los hechos en que funda su petición y el demandado por su parte ha de formular su contestación refiriéndose a cada uno de los hechos aducidos por el actor siendo en este momento en el que quedan definitivamente fijados los puntos de hechos objeto del debate, los hechos sujetos a la litis, esto es siendo en el mismo donde se determina a quien corresponde la carga de la prueba y, es aquí precisamente cuando puede surgir el fenómeno de la inversión de la carga de la prueba; con ésto se produce el rompimiento del principio de que quien afirma está obligado a probar.

Nuestra ley no regula en forma expresa lo relativo a la carga de la prueba, siendo la jurisprudencia la encargada de suplir esa deficiencia.

El maestro Trueba Urbina nos dice al respecto que (19) "la inversión de la carga de la prueba, cumple en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador que constituye, por otra parte, la finalidad de toda legislación social, la que, sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero y a su protección".

(19) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. p. 304.

Como habíamos indicado y para darnos una idea mejor en lo que se refiere a la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, veremos algunas ejecutorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA DEL ⁽²⁰⁾"Cuando el trabajador alega en el juicio haber sido despedido y la defensa patronal insiste 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 despedido".

ENFERMEDADES PROFESIONALES PRUEBAS DE LAS ⁽²¹⁾"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 sí la enfermedad es o no profesional, solamente es aplicable cuando se trata de algunas de las enfermedades que la ley Federal enumera, dándose el carácter de profesionales".

(20) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. p. 308.

(21) Cit. por Ejecutoria Minera Asarco. Quinta Epoca. - Tomo XLIV. p. 4417. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.p.p. 75-76. México. 1965.

c).- DIFERENCIA ENTRE LA PRUEBA GENERAL
Y LA PRUEBA LABORAL.

Decíamos que la prueba laboral, es sui-géneris, con base en que su estructura y fisonomía es diferente a las demás disciplinas jurídicas, entre las cuales podemos considerar a la prueba civil, penal, administrativa y fiscal.

Corroborando lo anterior toca en este inciso tratar de dar algunas diferencias existentes entre la prueba laboral y las disciplinas apuntadas. Para hacer ésto diremos en principio que en los juicios civiles por ejemplo al demandado se le dá un término de nueve días para contestar su demanda, al contrario de los juicios laborales en los cuales la ley no fija término alguno para efectuar dicha contestación, sino que ésta debe producirse el momento de efectuarse la audiencia de demanda y excepciones.

Otra característica del proceso laboral es el relativo a la conciliación, que no existe en los demás procesos.

En lo que a carga de la prueba se refiere, como vimos en la materia general el que afirma está obligado a probar

En materia laboral, se ha roto con dicho principio, y es normalmente el demandado quien tiene la carga de la prueba con excepción de algunos casos.

Con relación a los sistemas probatorios en materia general se acepta el sistema mixto, con el que se pretende por una parte mitigar la dureza de la ley y por otra evitar el libre arbitrio del juzgador al valorar la prueba, pretendiéndose con ésto impedir la aplicación tajante del sistema de la prueba libre y el de la prueba legal o tasada.

En el procedimiento laboral del derecho del trabajo, se utiliza un sistema distinto en virtud del cual el órgano jurisdiccional, goza de amplia libertad, para valorar las pruebas, ya que incluso legalmente está facultado para apreciarlas como lo crea conveniente y en conciencia.

Por lo que toca a la recepción de pruebas en materia general existe la forma oral y la escrita.

En materia laboral, se tiene implantado el sistema oral, que como vimos cuando hablamos de los principios del proceso laboral, al hablar de la oralidad su importancia deriva, de que los juicios laborales por su naturaleza se tramiten en forma expedita y con el menor re-

traso posible en beneficio de los más débiles y quienes por su carencia de recursos soportan los juicios prolongados.

En lo que se refiere a medios probatorios, tenemos - que la confesional en materia general se puede ofrecer al momento en que se abre el período de ofrecimiento de pruebas, hasta la citación para definitiva en primera instancia.

En el procedimiento laboral, se faculta para absolver posiciones al procurador, incluyendo en el mandato la cláusula especial para absolverlas, otorgando un poder especial para ese efecto.

Así mismo, en este medio el absolvente no podrá ser declarado confeso más que de aquellas posiciones que con anticipación se hubieren formulado, esto es, que si el presunto absolvente se abstiene de comparecer y el que propuso la prueba no exhibió previamente su pliego de posiciones aunque comparezca es este a la audiencia y no así la contraparte, está no podrá ser declarada confesa de las posiciones que en este acto formule el oferente.

Por otra parte en el procedimiento laboral no existe precepto legal alguno que faculte a las partes para proponer esta prueba, hasta antes del momento procesal en que se cierra la instrucción, esto es, que si tal confesional

no se propuso en la audiencia de ofrecimiento de pruebas - precluye el derecho de las partes para proporcionarla. En nuestro concepto esto puede tener dos excepciones, consideramos que es posible proponer la prueba de confesión -- cuando en el mismo juicio ordinario se ha promovido un incidente de tachas, en este caso la confesional no deberá - referirse a toda la litis, sino que únicamente a lo manifestado en el propio incidente de tachas. El segundo caso que en nuestro concepto se dá en la práctica, es el que nace de las facultades derivadas del art. 774 de la ley Federal del Trabajo y según el que es posible en los miembros de la Junta llamen a las partes y les hagan preguntas que estimen pertinentes para el mejor esclarecimiento de los - hechos.

Haciendo notar que en la mayoría de los casos los representantes de la Junta, se abstienen de hacer uso de esta facultad.

Tenemos igualmente en este procedimiento, que la ley de la materia no tiene precepto alguno que autorice a citar personalmente a los presuntos absolventes y que las partes para el desahogo de la confesional deben ser citados de acuerdo a lo establecido en el art. 766 de la ley Federal del Trabajo, en los casos que corresponde o en su defecto por medio de cédulas que se fijan en los es---

trados de las juntas, haciendo notar que en la práctica que se sigue, es la de citar personalmente a los presuntos absolventes fundando tal proceder en el art. 104 del Código de Procedimientos Civiles, práctica que a nosotros nos parece indebida que carece de bases jurídicas.

Testimonial, por lo que toca a este medio de prueba, en el procedimiento general nos encontramos que los testigos serán citados a declarar cuando la parte que ofrezca-- su testimonio manifieste bajo protesta de decir verdad, no poder por sí hacer que se presenten.

En materia laboral, no se da esta situación pues como vemos, el art. 760. fracción VII, de la ley Federal del Trabajo, previene que cada parte está en obligación de presentar a sus testigos. Esto tiene una excepción que consiste en el hecho de que si el trabajador actúa como parte actora y sus testigos presta sus servicios al demandado la junta debe citarlos.

Otra limitación que apuntamos es que en esta clase de juicios por cuanto al número de testigos que deben declarar, su número está limitado a cinco de acuerdo con el art. 767 fracción. II.

En cuanto a Alegatos, en el procedimiento general si el sistema recepcional de la prueba elegida, fué el oral,

el tribunal dispondrá que las partes aleguen por sí o por sus abogados o apoderados, primero el actor y luego el demandado, el M.P. alegará también en los casos en que inter venga; en este sistema es posible hacer uso de la palabra dos veces por cada una de las partes, las que deberán ser breves y concisas, evitando injurias y alusiones personales, así como opinar sobre política ó religión. Deberán limitarse a tratar de las acciones y excepciones que quedaron fijadas en la cláusula del debate preliminar y de las cuestiones incidentales que surgieran.

Ahora bien, cuando el sistema escogido es el escrito, encontramos que se darán a las partes 5 días comunes para alegar luego de haberse hecho la recepción de la prueba.

En lo que se refiere a materia laboral, la diferencia es mínima, pues el art. 770 de la Ley Federal del trabajo establece que deben las partes presentar por escrito sus alegatos en un término de 48 horas que se contarán a partir del momento en que la Junta dicte el auto respectivo, y es notificado a las partes.

Hablando de recursos, diremos que en el procedimiento laboral encontramos que los autos o resoluciones pronunciadas por la Junta no son recurribles y los laudos sola-

mente lo son en amparo, no queriendo decir que no son impugnables.

Em materia laboral los incidentes se caracterizan porque se desenvuelven de plano y sin substanciación especial. En efecto el art. 725 de la ley preceptúa: "las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta ley, se resolverán juntamente con el principal, a menos que la Junta estime que deban resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo.

En estos casos, la Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se tramite el incidente por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, en las que después de oír las y recibir las pruebas, dictará resolución.

De lo anterior se desprende que aunque el incidente planteado sea de los llamados de previo y especial pronunciamiento, su resolución debe hacerse de inmediato con el objeto de que no interrumpen el curso del procedimiento.

En el procedimiento en general, la situación procesal que encontramos difiere de la apuntada en el procedimiento laboral.

Desde luego se hace notar que tales incidentes de --

previo y especial pronunciamiento impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelvan, pues por tener estrechísimos lazos con los presupuestos procesales, el proceso no se podría llevar adelante sin que se atacara su validez.

Por otra parte y dada la naturaleza de tales incidentes y con el objeto de evitar su abuso ya que como se ha indicado los mismos suspenden el procedimiento hasta que no se resuelva su procedencia, el legislador los ha limitado y de esta manera encontramos que únicamente tienen el carácter de incidentes de previo y especial pronunciamiento los precisados en el art. 36 del Código de Procedimientos Civiles y que se refieren a la incompetencia, la litispendencia, la conexidad y la falta de personalidad.

Finalmente los incidentes de previo y especial pronunciamiento se susbtancian en la misma pieza de autos a diferencia de los que no tienen tal naturaleza que no suspenden el curso del procedimiento y que se tramitan en pieza separada del cuaderno principal y con independencia del juicio.

Es necesario aclarar que el espíritu del legislador, tanto en materia general, como laboral, se enfocó principalmente a darle celeridad al procedimiento, dicha celeridad se ha visto más palpablemente en el procedimiento-

laboral, tanto más por la naturaleza de este derecho, que lleva implícita la protección a la clase trabajadora, por lo que en la Ley Federal del Trabajo toma en consideración la celeridad que es un principio rector del procedimiento-laboral.

CAPITULO II

LAS PRUEBAS ESPECIFICAMENTE CONSIDERADAS

CAPITULO II

LAS PRUEBAS ESPECIFICAMENTE CONSIDERADAS.

Una vez estudiada la prueba en general así como la prueba laboral, corresponde desarrollar en este capítulo, el estudio a fondo de todas y cada una de las pruebas que considera la Ley Federal del Trabajo, las cuales son identificadas como medios probatorios.

En principio diremos que los maestros Castillo y de Pina (22) definen a los medios de prueba, considerando que son la fuente de donde el juez deriva sus razones, que producen de manera mediata o inmediata en el ánimo del juez, su convicción respecto a algún hecho controvertido. Es el instrumento que se puede legalmente utilizar como apto para producir la convicción del órgano que lo maneja".

Para Goldshmidt, medio de prueba, es todo lo que puede ser apreciado por los sentidos, o que pueda suministrar apreciaciones sensoriales; (en otras palabras, cuerpos físicos -- materia de la prueba de reconocimiento judicial), y exteriorizaciones del pensamiento (documentos, certificados, dictámenes, declaraciones de las partes y juramentos).

(22) Castillo Larrañaga y Rafael de Pina. Op. Cit. P.P. 242
243

Del Giuidice, nos da su definición de medio probatorio diciendo que es: ⁽²³⁾ "Todo aquel que el legislador según el fundamento de la lógica y de la experiencia refuta apto para confirmar la verdad de los hechos civiles".

Estos medios de prueba son aportados en la audiencia de pruebas y alegatos, que como vimos se lleva una sola vez y como lo advertimos se encuentran plasmados en el art. 760, Fracciones V, VI, VII, VIII, y en el art. 762 que acepta - cualquier medio de prueba aparte de los anteriores.

Corresponde hablar del primer medio de prueba considerado y regulado por la ley.

a).- CONFESION.

La confesión ha sido considerada a través del tiempo - como una de las principales pruebas, aunque últimamente -- esa validez ha ido decayendo encontrándose en crisis, y es por lo que como dice Capitant, ⁽²⁴⁾ "que la confesión a primera vista, es la más conveniente probatio probantisima; no queriendo decir con ésto que siempre nos lleva a la verdad, sino que por el contrario, es la que más nos puede llevar a soslayar un juicio verdadero, comprendiendo por tanto que la ley no atribuya siempre una fuerza probatoria absoluta a todas las variedades de confesión".

(23) Del Giuidice. Enciclopedia Jurídica. (1880). p. 274.

(24) Colin y Capitant. Curso Elemental de Derecho Civil-- Francés. Tomo II. 3a. Edición. pag. 243.

La importancia que apuntábamos, se deriva del conocimiento que de ella puede tener el juez permitiéndole, observar -- con la confesión la conducta procesal seguida por las partes -- en el juicio.

Durante mucho tiempo fué considerada como la prueba más -- conveniente, es decir la reina de las pruebas, pero con el -- tiempo se ha observado que las declaraciones de las partes, -- no siempre se encuentran apegadas a la realidad.

La confesión ha sido objeto de múltiples definiciones, entre las cuales citaremos algunas como la de : Chiovenda,⁽²⁵⁾ siendo para él "La declaración que hace una parte de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a éste".

Carnelutti "Es una declaración de saber relativa a un hecho contrario al interés del conflicto".

En resumen, la confesión viene siendo una declaración, -- que hacen las partes, de reconocimiento de hechos propios.

La confesión ha sido objeto de gran número de clasificaciones, siendo de las más importantes y generales las que -- consideran a la confesión en dos aspectos:

- a).- Judicial.
- b).- Extrajudicial.

(25) Chiovenda Giuseppe. Op. Cit. p. 253.

La confesión judicial, es la formulada en juicio, ante las autoridades competentes y con todas las formalidades establecidas a este respecto; siendo a su vez; Expresa y Tácita.

La primera es la expresada por medio de palabra u otro medio en que conste esto, y no deje lugar a dudas, es decir la expresada por eignos inequívocos, está confesión a su vez, se divide en Simple y Cualificacda, siendo simple, la que se hace por la parte confesante simple y llanamente, afirmando la verdad de los hechos objeto de la misma; y cualificada aquella en que una vez reconocido por el confesante la verdad del hecho, añade circunstancias que limitan o destruyen la intención de la parte contraria. Esta a su vez se divide en Dividua e Individua.

Cuando la circunstancia ó modificación que se añade en la confesión cualificada puede separarse del hecho sobre que versa la pregunta se llama dividua, o divisible, teniendo la fuerza de confesión simple, con excepción de que el confesante pruebe la modificación o circunstancia.

Cuando esta circunstancia o modificación que se añade es inseparable del hecho preguntado, la confesión es individua, o indivisible, no pudiéndose admitir en una parte y desecharla en otra por el adversario, quien si quiere aprovecharse de élla, tiene que probar que es falsa la circunstancia o modifi-

cación.

El fundamento de la primera lo encontramos en el sentido de que sus partes, se encuentran unidas, y son condición una de otra.

Confesión tácita, llamada ficta, es la que se infiere de algún hecho, o se supone por la ley, constituyendo por lo -- tanto una confesión juris tantum.

Confesión Extrajudicial, es la que se lleva a cabo fuera del juicio, por medio de conversación, carta, o algún otro documento que en su origen no haya tenido por objeto servir de -- prueba del hecho sobre el que recae. Se considera también confesión extrajudicial, la que se hace ante juez competente faltando a algunas formalidades legales.

En materia laboral es de suma importancia, no obstante - que como afirma el maestro Trueba Urbina ⁽²⁶⁾ "La prueba de confesión consagrada en el art. 527 (de la antigua ley y 760, Fracción V de la vigente), ha sido totalmente desnaturalizada en la práctica, pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje han aceptado al representante jurídico de la empresa generalmente abogado-patrono de ésta para absolver posiciones en nombre y a -- nombre de la misma. Del espíritu que informó al legislador al redactar el precepto fácilmente se comprende que sean los directamente interesados los que declaren, porque son ellos los que

(26) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. p. 408.

conocen por su vinculación de trabajo de todas las características de ésta".

En el procedimiento laboral, se dan la confesión expresa y la confesión ficta.

Se considera como requisito de esta prueba, los siguientes: El que las posiciones que sean formuladas sean claras y no contengan más de un hecho, refiriéndose la pregunta a los hechos propios, consignados en la litis y las respuestas deben ser afirmativas o negativas y con opción de ampliarlas o admitirlas el absolvente; así mismo si el absolvente se niega a contestar algún hecho que por la relación existente, le es conocido, se le considerará confeso; el absolvente deberá declarar por sí mismo, sin la presencia de su representante autorizándosele, solamente, determinado tipo de consultas que la Junta considere, no conozca. Los enunciados requisitos se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo vigente en su art. 766.

Con relación a los requisitos, creo conveniente hacer un breve comentario de esto y de su práctica en las Juntas, en donde por no decir todas, sí la mayoría de las veces. Las encargadas de absolver posiciones no son las personas que conocen a fondo el negocio, sino que les son ajenos, los hechos, alegados por lo que se deduce que muchas veces las resoluciones son indebidas e injustas y con esto se consideren contrarios a los fines del derecho laboral, el cual busca la Seguridad-

Social, por lo que creo conveniente que la prueba confesional deba ser desahogada única y exclusivamente por las partes, -- puesto que si lo que se pretende es esclarecer la verdad de los hechos declarados, quién más que las partes puedan hacerlo.

En cuanto a la Fracción III del art. que nos dice que "El declarante responderá por sí mismo de palabra, sin presencia de su abogado o patrón", tiene relación con lo anterior basándose en que no se debe aceptar la asesoría legal de éstas en el desahogo de la prueba.

Corroborando lo anterior el maestro De Pina dice, ⁽²⁷⁾
"Que el carácter predominante 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".

La confesión ficta, se produce, cuando se manda llamar a declarar a una de las partes y ésta no concurre ó también cuando asistiendo el absolvente se niegue a contestar alguno de los hechos que le son propios y conocidos, teniéndose como contestadas afirmativas, así también cuando la demanda no es contestada dentro de los términos señalados por ley, lo que queda establecido en el art. 754 de la ley federal vigente.

(27) De Pina Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. México. 1942. p. 154.

te, la que a la letra dice "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 de que habla la ley, debe tener como finalidad, el demostrar que no existe entre ambas partes una relación jurídica obrero patronal.

Al dictar el acuerdo respectivo, los Tribunales deben dejar establecido que determinada persona se encuentra confesa, con la intención de evitar posteriores malas jugadas, o maquinaciones perjudiciales por la parte contraria.

Manuel de la Plaza, respecto a la confesión ficta señala: (28) "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 logicamente 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,

(28) De la Plaza Manuel. Derecho Procesal Civil Español. Tomo I. p.p. 454 y 455. por Trueba Urbina .Op. Cit.- p. 407.

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 que por sí solo, puede relevar una actitud y justificar una presunción, pero en realidad, su razón de ser 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 pueden salir al paso. Por el contrario 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 de 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".

Una apreciación importante es la que nos hace ver el maestro Trueba Urbina en relación con la prueba confesional, al decirnos que (29)"En el proceso laboral la prueba confesional debe tener mayor amplitud que en el derecho común, pues -- como dice la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las partes pueden formular toda clase de preguntas sin más limitación que se relacionen con los hechos debatidos en el juicio.

(29) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. p. 406.

Sin embargo, no ocurre así, porque la influencia de los abogados representantes del capital han 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".

b),- TESTIMONIAL.

La prueba testimonial, la encontramos estipulada en el - art. 760 Fracción VII, que nos dice "La parte que ofrezca -- 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.

La palabra, o el vocábulo testigo que desde épocas remotas tenía ya importancia y aplicación, fué tomado en dos acepciones; como, a las personas que deben acudir a las audiencias-- y por aquellas personas que declaran en juicio y que son a--- jenas al mismo. En este sentido, se dice que los primeros, -- constituyen una solemnidad, mientras que los segundos son considerados como medios de prueba.

Es por lo que tomando como base a los testigos como medios de prueba, para realizar dicho estudio, diremos que testigo ha sido considerado, a la persona física que declara en juicio, hechos sobre los cuales tuvo conocimiento, en forma directa o indirecta. Lógico es que la versión dada por el testigo, se le llama testimonio que en nuestra legislación, no se regula, en cuanto a su rendición.

Queriendo decir con lo anterior, que las personas que tuvieron conocimiento de un hecho, que se encuentra consignado en un litigio, tienen la obligación de conciencia podríamos llamar, de darlo a conocer al juez el conocimiento que se tenga, por motivos obvios.

Sobre los testigos a través del tiempo, se han hecho una gran variedad de clasificaciones que dentro de estas veremos las siguientes, en forma breve pero importante para este estudio.

Testigo de Oídas, que son los que por medio de terceras personas, llegan a tener conocimiento del hecho que se encuentra en conflicto.

Testigos de Vista o Presenciales, que son los que percibieron por medio de los sentidos algún hecho y rinden su testimonio.

Testigo Falso; el que sin conocer el acto, que se encuentra en controversia, rinde su testimonio.

En materia laboral, esta prueba, es imprescindible, pues por las características que presenta es importante, y peligroso a la vez, al momento de desahogarla, pues los tribunales -- deben actuar en forma muy especial al apreciarla.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su art. 767, señala - la forma de recepción de la siguiente manera:

"Las partes presentarán 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 preguntas en sobre cerrado que será abierto por la autoridad exhortada o formularlas directamente ante ésta"..

No pudiéndose presentar más de 5 testigos, por cada hecho que se pretenda probar, lo cual consideramos de gran validez-- prácticamente..

Sin lugar a dudas, esta prueba creemos es de las que requieren mayor reglamentación por los problemas que presenta, - los que la Junta pasa por alto, llegando a crear su propia reglamentación, de acuerdo con el representante que predomine -- en ella, con, innegable perjuicio para los litigantes incon-- cientes de tal situación.

Decíamos problemas que se presentan porque es difícil en realidad poder darle un valor real a los testimonios, ya que se tendría que tener un conocimiento mucho muy general de as-

pectos, jurídicos, psicológicos, y de distinta índole que se presentan a lo que el juzgador no puede conocer, por lo que se recurre en varias ocasiones a la jurisprudencia.

Así por ejemplo podemos decir que el patrón puede presentar sus testigos que son sus trabajadores, que forman convicción en el juzgador, a lo cual la jurisprudencia nos apunta:

TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO. (30)

"Es ilegal que una junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrón ó demandado. Fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva, existe la presunción de que se inclinan a favor de quien los presenta 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 pudieron haber presenciado el hecho sobre el que declaran".

En cuanto a valor probatorio que se le dá a esta prueba, - un solo testigo puede producir prueba plena, como lo veremos, - con lo señalado con la siguiente jurisprudencia.

(31) "Un solo testigo puede formar convicción en el Tribunal, si en el mismo concurren circunstancias, que son garantía de veracidad pues no solamente es el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que

(30) Testigos en Materia de Trabajo. Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. 5a época. México. - 1955.p. 1948.

(31) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia de la Suprema Corte. Tomo. III. 1954. México. 1955.-

pueden reunirse en el testigo, y los cuales, siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan".

Dentro de esta prueba, se da la llamada Tacha en contra de Testigos, que consiste "En la base o fundamento legal, en virtud del cual, se desvirtua, o se dejan sin validez, las declaraciones de los testigos", estipulada en el art. 767. Fracción V que autoriza y considera como legal, que una vez 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.

c).- INSPECCION O RECONOCIMIENTO.

Esta prueba es considerada, como de las pruebas más eficaces, al poder el juzgador por medio de sus sentidos, apreciar cosas, documentos, objetos, de algún hecho alegado, formándose un criterio más objetivo, que le dará, una base más sólida y en consecuencia al emitir su fallo, éste se encuentre lo más apegado a la justicia; ahora bien, el exámen que se lleva a cabo, puede recaer, sobre objetos, documentos, lugares, bienes muebles e inmuebles.

Por medio de esta prueba, el juez puede llegar a conocer si existió algún error o se actuó con mala fé, dolo, etc., o -

falsedad al momento de desahogarse por ejemplo la prueba testimonial, o si el dictámen de un perito está equivocado.

El juez tiene la facultad de decidir si el objeto material de la inspección, es llevado a su presencia, siempre y cuando, lógicamente la naturaleza del objeto se preste o bien presentarse personalmente en el lugar en donde debe practicar se dicha inspección ó reconocimiento, pudiendo ser auxiliado por personal necesario que se requiera, (peritos, técnicos, científicos, etc.);.

La Ley Federal del Trabajo, en su art. 765 párrafo II, dispone: " La Junta podrá ordenar el examen de documentos, y objeto y lugares, su reconocimiento por peritos, y en general practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad ".

El desahogo de esta prueba, se lleva a cabo, según los lineamientos que establezca la Junta y al momento que ésta estime conveniente.

d).- PERICIAL.

La prueba pericial, es otra de las que, se encuentran estipuladas en la ley Federal del Trabajo, su importancia deriva del auxilio, técnico y científico que le proporciona al juez, al informarle resultados sobre cuestiones que como decíamos anteriormente, son ajenas a su conocimiento.

Al perito se la ha definido, como la persona versada en alguna ciencia o arte; que puede ilustrar al Tribunal sobre algún aspecto de la controversia. Dada su importancia diremos que la prueba pericial, tiene su origen en el derecho romano, en el que no se encuentra reglamentada, pero si le reconocía como medio de prueba.

Carlos Lessona, considera ⁽³²⁾"Que la pericia aparece cuando concluye la división del procedimiento in-iudicio, ya que el procedimiento seguido consistía en nombrar juez a una persona -- experta en la materia objeto de la litis, de suerte que el mismo juez, era al mismo tiempo juez y perito" existiendo la diferencia entre una y otra persona.

De las definiciones, más aceptables citaremos algunas:

Carlos Lessona "Tiénesse la prueba pericial, cuando el juez - confía a personas técnicas, el oficio de examinar una cuestión de hecho que exige conocimientos especiales para tener ellos un parecer jurado"

Demetrio Sodi.- La prueba pericial consiste:

"En la exposición que de sus observaciones materiales, de - su opinión acerca de ciertos hechos se hace por personas entendidas en la profesión, arte y oficio con el fin de que el juez se - ilustre"

(32) Lessona Carlos. Teoría General de la Prueba en Derecho Civil. Tomo IV. p. 537.

Vicente y Caravantes "Por juicio de peritos se entiende el parecer o dictámen que dan personas experimentadas en su oficio, arte o ciencia, o que poseen conocimientos sobre ciertos hechos u objetos contenciosos; en virtud de examen o reconocimiento que les confía el juez con el fin de obtener las noticias necesarias para la decisión del pleito, y que no puede procurarse por él mismo".

De estas definiciones, se puede observar claramente, que todos los autores coinciden en que el perito, es una persona especializada y profesional en algún arte, oficio o ciencia, que ponen a disposición del juez estos conocimientos, con el objeto de ilustrarlo en determinadas situaciones controvertidas.

A dicha prueba se le ha confundido con la prueba testimonial, en el sentido de que las dos son auxiliares, en la investigación de la verdad de los hechos controvertidos, encontrando su diferencia en la forma en que estas son presentadas, es decir, la prueba pericial se refiere a hechos, que solamente tiene conocimiento, una vez iniciado el proceso, en cambio la testimonial, el conocimiento de los hechos, es anterior al inicio de dicho proceso.

La prueba pericial, la encontramos regulada según versa la Ley Federal del Trabajo, en su art. 760, Fracción VIII, que dice:

"Si se ofrece, la prueba pericial, el oferente indicará la

materia sobre la que deba versar el peritaje, admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presentan sus peritos a la audiencia de recepción de pruebas apercibiéndole al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no la presenta y a la contraparte de que la prueba se recibirá con el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que --- designe su perito, exponiendo las razones por las que no puede cubrir los honorarios correspondientes".

La recepción de ésta se encuentra en el art. 768, en los siguientes términos:

I.- Si los peritos no pueden rendir su dictamen en la audiencia la Junta señalará día y hora para que los presenten.

Las partes y los miembros de la Junta podrán hacerles las preguntas que juzguen convenientes.

II.- Si alguno de los peritos no concurre a la audiencia a que se refiere la fracción anterior, sin causa justificada previamente anunciada y comprobada, la prueba se desahogará con el perito que concurre.

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

Dicho artículo, regula entre otras cosas las situaciones que se derivan de la ausencia de peritos, autoriza a la Junta

y a las partes, a hacer todas las preguntas que consideren, necesarias, así como el nombramiento de un perito tercero por la Junta, en los casos en que los peritos de las partes no se encuentren acordes; desahogándose, una vez que los peritos por escrito hayan randido su dictamen, es necesario para que pueda tener valor, que la Junta lo ratifique.

Relativo al valor que le otorga la Junta al apreciarla en conciencia, la Suprema Corte señala:

(33) "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 darle valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos".

e).- DOCUMENTAL.

Se le llama documento, a toda cosa o representación material del pensamiento que sea idónea para reproducir o expresar por medio de signos, una manifestación de pensamiento.

Esta palabra proviene de "documentum", que a su vez se deriva del verbo "docesere", que significa enseñar, ésto es medio de enseñanza, entendiendo también por documento el testi-

(33) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. p. 426. Cit. Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. Vol. III. México. 1955. p. 1079.

monio humano, consignado gráficamente en un instrumento material, que crea, modifica o extingue una relación jurídica. Se le ha considerado como uno de los medios probatorios más seguros dentro del proceso.

Antiguamente, la prueba testimonial, era, después de la confesión la que en un orden que podríamos llamar jerárquico tenía gran importancia ya que merecía fé de los jueces, al -- considerar que la palabra del hombre influenciado por la religión y le daba un carácter, hasta cierto punto verdadero a no dudarlo. Pero fué cuando se empezó a desarrollar la escritura, lo que hizo que se restringiera y limitara la prueba -- testimonial, y cobrara fuerza la prueba motivo de este estudio.

A su vez, la prueba documental ha sido motivo de clasificaciones, predominando la que sostiene que existen:

- a).- Documentos Públicos.
- b).- Documentos Privados.

Son documentos públicos, los creados, y expedidos por -- funcionarios públicos, investidos de potestad soberana, siendo estos funcionarios por ejemplo, los notarios, jueces, etc.

Son documentos privados, aquellos en donde se consigna -- alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de notario, ni funcionario, que ejerza cargo-

por autoridad pública,

De entre los documentos públicos, podemos citar entre ellos a las escrituras, actas, testimonios, etc; como documentos privados, tenemos vales, pagarés. En el derecho antiguo español, también se les clasificaba en 2 grupos.

- a).- Documentos Públicos.
- b).- Documentos Auténticos.

Siendo públicos, los que se otorgaban ante notario con solemnidad; y auténticos, los expedidos por alguna corporación o persona constituida en autoridad o funcionario.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en varios de sus artículos, nos habla de esta prueba, a que se le llama también instrumental, no obstante que se encuentra sin regulación, en vista de que su valor depende únicamente de el proceso del trabajo y no de la calidad del documento, sino de la fuerza probatoria que le conceden las Juntas de Conciliación y Arbitraje en uso de la facultad soberana de apreciación de pruebas en conciencia.

Las partes tienen la facultad de acreditar con documentos, algunos hechos alegados en sus escritos, siendo esta presentación en la audiencia de pruebas y alegatos, ya que es criterio y práctica de las Juntas, apoyado y reiterado por las doctrinas jurisprudenciales, el que cuando las partes se encuen-

tren en posibilidad de obtener directamente los documentos, copias certificadas etc, deben de presentarlos en ese momento, por lo que se considera conveniente señalar que cuando se pretenda ofrecer una prueba documental que obre en poder de otras autoridades, debe acompañarse un escrito, en el que conste que se ha pedido a dichas autoridades la expedición de los mencionados documentos que se tienen que ofrecer como pruebas para el efecto de que sea por conducto de la propia Junta, quien se dirija a la autoridad a la autoridad que tiene en su poder dichas pruebas documentales, para que las remita a la mayor brevedad posible y para el efecto de que la Junta no rechace la prueba ofrecida.

Esto lo podemos constatar por medio de la lectura del art. 760, Fracción V que a la letra dice:

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

La Suprema Corte ha sostenido ⁽³⁴⁾ "que los tribunales del trabajo pueden conocer valor probatorio a cualquier documento aún cuando no tenga el carácter de público. Como lo demuestra al decirnos que "Como tribunales de conciencia y no de dere--

(34) Semanario Judicial de la Federación. Tomo. XXVII. p. 212.

cho y en ejercicio de su soberanía, pueden apreciar las pruebas que rindan las partes, sin ajustarse 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". Esta tesis jurisprudencial también se aplica a los documentos privados, como pudimos apreciar en su texto, ya que suele suceder, que con mayor frecuencia, son documentos privados los que predominan en lo que a su presentación respecta ante las autoridades laborales.

Se presenta el caso, tratándose de documentos privados, que son suscritos por terceras personas, extrañas al juicio - que la jurisprudencia se ha declarado en el sentido de que la prueba documental debe equipararse a la prueba testimonial, debiendo ser ratificados dichos documentos, ante la autoridad correspondiente, dándosele oportunidad a la contraria de hacer repreguntas a los firmantes de ésta.

Para el ofrecimiento de esta prueba la doctrina Jurisprudencial se declara de la siguiente manera, diciendo ⁽³⁵⁾ "que - los documentos que se acompañan en la demanda deben tenerse -- como prueba y por consiguiente, ser analizados en el Laudo".

Así mismo la Corte suscribe en otra tesis jurisprudencial que ⁽³⁶⁾ "No se deben tener por ofrecidas como prueba do-

(35) Ejecutoria 7376/39. Miguel Díaz Barriga. Cit. por Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. p. 418.

(36) Ejecutoria 211/52. Joaquin Torres Centeno. Cit. por Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. p. 418.

al los documentos que se anexan a la demanda, si no se
recen en la audiencia respectiva".

El maestro Trueba Urbina considera que "si bien es cierto que las pruebas deben ofrecerse en la audiencia de pruebas, siempre que no hubieren sido objetadas aunque no hayan sido ofrecidos formalmente como prueba, deben ser examinados en audiencia 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 porque forman parte de las actuaciones en el expediente".

f).- PRESUNCIONAL.

Podríamos decir que presunción, es el razonamiento lógico por medio del cual de un hecho conocido que se le llama indicio, nos lleva al conocimiento de la existencia de otro hecho desconocido llamado presunción.

Las presunciones son divididas en:

a).- Presunciones Legales.

b).- Presunciones Humanas.

Presunción legal o jurídica, es la que se encuentra regulada en los cuerpos jurídicos correspondientes, y hacen prueba plena, en cambio; la presunción humana, es la que deduce el juzgador según su arbitrio, una vez conocido el indicio o hecho conocido.

Manuel de la plaza, nos dice ⁽³⁷⁾ "Que la particularidad - que las presunciones presentan en relación con la carga de la prueba, es que, estando aquellas constituidas por una doble y sucesiva categoría de hechos, exigen probarse los de la primera y quedan excedentes 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 suscitan recursos".

En materia de trabajo la ley faculta a los tribunales, para que la valorización sea de su arbitrio apreciándolas en conciencia.

(37) De la Plaza Manuel.- Derecho Procesal Civil. II. p. 436. Madrid. 1942. Cit. por Alberto Trueba Urbina.- Op. Cit. p. 429.

CAPITULO III

OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE LA
PRUEBA LABORAL.

CAPITULO III

OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE LA PRUEBA LABORAL.

Después de haber analizado, los medios de prueba en particular, corresponde tratar dentro del procedimiento laboral, el papel que éstos desempeñan en los casos y situaciones que se presentan a diario en los tribunales del trabajo y que son objeto de este estudio, pues lo que se pretende con ésta pequeña investigación, es dar a conocer estados de cosas que consideramos injustas, para lo cual, si no se les dará solución, si pretenderemos apuntar algunos remedios que consideramos pertinentes; de igual modo respecto a las autoridades del trabajo, nos vamos a permitir refutar actuaciones de dichos tribunales y presentar algunas soluciones que creemos convenientes para el mejor desempeño de aquellos y en consecuencia, una mejor realización de la "Justicia Social", que es la finalidad del derecho del trabajo.

La audiencia de pruebas tiene tres momentos o fases a saber- que son las siguientes:

- a).- Ofrecimiento de Pruebas.
- b).- Admisión de Pruebas.
- c).- Recepción de Pruebas.

Estos momentos se presentan una vez que se ha fijado la li-

tis, que como dice el maestro Trueba Urbina, ⁽³⁸⁾ "es el objeto del pleito, las proposiciones de controversia de cada una de las partes, la expresión precisa de sus pretensiones, ésto es, lo que se reclama en la demanda, y se refuta en la contestación, - en el conflicto jurídico".

La litis por razones de estudio del tema correspondiente, - se ha dividido en:

- a).- Litis Abierta.
- b).- Litis Cerrada.

Considerando a la primera, como la facultad que tienen las partes de hacer cambios en algunos de los puntos controvertidos de la demanda, una vez que se ha iniciado el juicio, hasta la resolución para sentencia; y como litis cerrada, la prohibición de hacer modificación alguna de los puntos controvertidos de la demanda, una vez que ésta ha sido presentada.

Nuestro derecho laboral podríamos decir, sigue el sistema de litis cerrada, en virtud de que una vez terminada la audiencia de demanda y excepciones, no se admiten la presentación de excepciones no interpuestas en tiempo, salvo las supervenientes; al contrario de lo que acontece con el derecho civil que al principio es cerrada, pero que en el transcurso del proceso, puede cambiar a litis abierta por consideraciones que hace la ley, como por ejemplo en el caso de presentar pruebas documentales fue-

(38) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. p. 392.

ra del término indicado, cuando la parte interesada no hubiera tenido conocimiento de ella en el momento oportuno.

La audiencia de pruebas solamente tendrá verificativo cuando se presenten las siguientes situaciones:

- a).- Cuando haya inconformidad de las partes respecto a los hechos controvertidos.
- b).- Cuando estén de acuerdo las partes con los hechos alegados pero se nieguen otros en contrario.
- c).- Cuando la demanda se haya tenido por contestada en sentido afirmativo.

Conforme al párrafo anterior una vez fijada la litis, que son los puntos sobre los cuales las partes no se pusieron de acuerdo, llegamos a lo que hemos llamado demanda y excepciones--- que consiste en el acto en el que tanto actor como demandado, -- están en condiciones de aportar los medios probatorios que servirán de apoyo a sus pretensiones, obligando al órgano jurisdiccional a actuar señalando día y hora para que tenga verificativo la audiencia de ofrecimiento de pruebas; para tal efecto la Ley-Federal del trabajo en su art. 759 sostiene que:

"La Junta, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo, lo dispuesto en el art. anterior (Art. 758.- Si las partes están, conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la Junta oirá los alegatos y dictará el --

laudo), señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes".

De lo expresado deducimos que respecto al término que la ley concede es de gran importancia en virtud de que constituye un beneficio para los trabajadores que son los que por su condición económica, más necesidad tienen de que el asunto que se encuentra en conflicto sea resuelto a la mayor brevedad posible.

Decimos que es de gran importancia y beneficio con base en que la ley Federal del Trabajo de 1931, concedía un término de 15 días para el ofrecimiento de los medios probatorios, constituyendo un avance para el derecho laboral, apegándose más a las finalidades de éste; que como habíamos indicado busca fundamentalmente la "Justicia Social".

a).- TERMINO PARA OFRECER LA PRUEBA LABORAL.

Es de general aceptación, que los fenómenos jurídicos ocupan un lugar en el tiempo y en el espacio, factores tan importantes en relación con la ciencia jurídica; así mismo por el factor tiempo, los derechos nacen, se transforman y se extinguen. Nacen derechos por ejemplo, en el derecho civil al estipular que la propiedad se adquiere "por la posesión continua de 10 años, con ánimo de tener la cosa para sí.....; se transforma el derecho cuando verbigracia, la ejecución de sentencia en el procedimiento federal se tramita por vía de apremio, si se le intenta dentro de -

los 3 meses siguientes al día en que ella quedó ejecutoriada y pasado ese término se aplicará el procedimiento ejecutivo; se extingue el derecho en el caso de la prescripción.

En materia procesal los términos desempeñan una labor -- muy importante puesto que los actos del procedimiento, ocu -- pan al igual que los fenómenos jurídicos un lugar en el tiempo y en el espacio en cuanto que la eficacia del acto depende, de que sea ejecutado en el momento oportuno.

La palabra término, nos dice Kisch ⁽³⁹⁾ "expresa en su acepción forense el espacio de tiempo que se concede para evacuar un acto o diligencia judicial, considerándose como sinónimo de plazo". Dicho autor distingue entre plazo y término de la siguiente manera ⁽⁴⁰⁾ "Término es el espacio de tiempo que se fija para la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras personas (testigos partes); - Plazo, como el espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales, es decir, para actividades de las partes fuera de las vistas".

En consecuencia el derecho procesal regula el desarrollo de estos actos y hechos enunciados, para no ser caótico y para que los mismos se sucedan en cierto orden, fijando plazos para su realización.

Otra diferencia apuntada por el maestro Jorge Trueba Ba-

(39) Kisch. Elementos de Derecho Procesal Civil. Trad. Esp. 1a. Edición. p. 147- 148.

(40) Ibidem.

rrera es ⁽⁴¹⁾"En que mientras la voz término significa el conjunto o espacio de tiempo que media para la realización de un acto procesal, o sea el momento en que deba llevarse a cabo -- dicho acto por ejemplo la celebración de una audiencia; en tanto que plazo es el espacio de tiempo en que efectiva y válidamente se puede realizar un acto procesal, como en el caso de la interposición de la demanda o de algún recurso".

Nuestro derecho laboral no establece ninguna diferencia entre término y plazo, solamente utiliza la palabra término - Aunque como dice el maestro Trueba Urbina ⁽⁴²⁾"Muchas veces se está ante un plazo de acuerdo al texto"; define al término como ⁽⁴³⁾"determinados espacios de tiempo señalados para el ejercicio de un acto procesal, es de hacer notar que dentro de nuestra legislación, no existe teoría de los términos, sino únicamente es cuestión doctrinaria, subrayando los cuerpos legales, su naturaleza, medios de computarlos y efectos que producen.

En materia laboral los términos son improrrogables, tomando como base su naturaleza, es decir que lo que se pretende es el menos tiempo posible, o más bien dicho economía procesal, - para las clases débiles y menesterosas.

En relación al cómputo la ley dispone en su art. 703:
"Que los términos ompezarán a correr al día siguiente al en - - que surta sus efectos la notificación y se contará en ellos el

(41) Trueba Barrera Jorge. El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo. p. 225.

(42) Ibidem.

(43) Ibidem.

día del vencimiento".

Art. 706.

"Son días hábiles todos los del año, con excepción de los días de vacaciones concedidas por la ley al personal de la Junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio".

Este último sostiene el maestro Trueba Urbina ⁽⁴⁴⁾ "Adolece de un defecto perjudicial para la administración expedita de la justicia del trabajo; son muchos los días festivos y luctuosos y cada día tienden a aumentarse mediante decretos u orden superior que dispone suspender las labores por diversas causas, actos conmemorativos, políticos, visitas de estadistas, reyes etc.

Por otro lado en contravención al artículo anterior se faculta a las autoridades laborales, a habilitar días inhábiles cuando se trate de asuntos que por su naturaleza así lo exijan, debiendo explicarse la causa, pues de lo contrario procederá la nulidad. (Art. 708)

Por motivos de estudio diremos que es considerado como día, "El intervalo entero que corre de media noche a media noche.

Día feriado, los estipulados por la ley.

Respecto al ofrecimiento de las pruebas testimonial, confesional y pericial, tenemos que el art. 760 nos da las reglas, que deben observarse en este momento procesal y las que consideramos de gran importancia dadas las interesantes modificaciones que se

(44) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. p. 370.

hicieron al respecto dentro de la legislación vigente.

Respecto a la confesional nos dice el art. 760 Fracción-VI. inciso "c":

"Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y 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".

En testimonial el artículo citado en su Fracción VII establece la parte que ofrezca dicho medio, podrá solicitar de la Junta que los cite, cuando exista motivo que le impida presentarlos.

La Fracción VIII del susodicho artículo y en relación con la prueba pericial, indica, que el oferente debe indicar la materia sobre la que versará el peritaje.

En la audiencia de ofrecimiento de pruebas las partes, se sujetan también a las reglas como la de que las pruebas deben referirse a los hechos de la demanda y contestación, que no hayan sido confesados por la parte a quien perjudican. Las partes exhibirán los documentos, fotografías y toda clase de objetos que crean convenientes para el esclarecimiento de la verdad y las pruebas se deberán acompañar de los elementos ne cesarios para su desahogo.

Una vez terminado el ofrecimiento de las pruebas, corresponde a la Junta la admisión o rechazo de las mismas como lo indica el art. 760 en su Fracción IX que establece. "Concluido el ofrecimiento la Junta resolverá, cuales son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles"; considerando como pruebas procedentes, las que se limitan única y exclusivamente a justificar los hechos de la demanda y contestación y por improcedentes o inútiles, aquellas notoriamente redundantes, como podrían ser las que se presentan con la pretensión de probar hechos que ya han sido confesados en la demanda. Esta facultad encuentra su origen en la Ley de enjuiciamiento civil española, en la que se le concede a los tribunales el poder de desechar las pruebas inútiles. Se estima que esta situación suele considerarse peligrosa, porque algunas veces las Juntas, por mala fé, dolo, error, en la audiencia respectiva, consideran pruebas que son procedentes y que guardan una relación estrecha con los puntos de la litis como inútiles, o improcedentes..

Continuando con la última Fracción del art. 760, la fracción X, establece:

"Dictada la resolución 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".

El hecho superveniente ha sido considerado por ejecutória

de la Suprema Corte de la siguiente manera:

"Los hechos supervenientes a que se refiere el art. 522 -- (de la ley antigua), son aquellos que fueron desconocidos de -- algunas de las partes y que, con posterioridad a la audiencia -- de ofrecimiento de pruebas, tengan conocimiento, o bien aquellos que sobrevengan después de que tenga verificativo esa audiencia, en cuyos casos el legislador, con sano criterio precisó, en esa regla legal que la parte interesada tenía derecho a rendir, de-- mostraciones que tuvieran la finalidad de acreditar tales hechos , con objeto de no privarlo, en ninguna forma, de su defensa, -- pero es inegable que los repetidos hechos deben tener una rela-- ción inmediata y directa con los puntos que se controvertan en el conflicto pues de no ser así, no existe razón para admitirlos con tal carácter y dar oportunidad al litigante para aportar pro-- banzas, ya que ello redundaría en perjuicio de la pronta adminis-- tración de justicia en materia obrera".

Como vemos nuestra ley laboral vigente no fué modificada en este aspecto, al considerar lo mismo que la ley laboral de 1931, de igual manera sucede con la tacha de testigos la cual puede o-- frecerse al finalizar la audiencia de pruebas, hasta antes de -- que se declare concluída la tramitación para dictar resolución.

b).- QUIENES PUEDEN OFRECER PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL.

Es de sumo interés señalar a quienes considera la ley vi-- gente como sujetos de proceso, para después sacar por deducción

quiénes son las partes que intervienen en el proceso, objeto de este estudio.

Tenemos que dentro del proceso laboral, son considerados como sujetos del mismo; los trabajadores, los patrones, los sindicatos patronales, los terceros y en algunas ocasiones las federaciones y confederaciones, así como los dependientes económicamente hablando, de los trabajadores en caso de muerte -- al solicitar la indemnización correspondiente. Es considerado como trabajador, de acuerdo a lo establecido en la ley federal del trabajo en su artículo 8° a "la persona física que presta a otra física ó jurídica, un trabajo personal subordinado", -- queriendo decir con lo anterior que el trabajador siempre estará en desigualdad con el patrón, con lo que se desvirtuan -- los lineamientos establecidos en nuestra Carta Magna de 1917, -- quien en su art. 123 consideró que debería desaparecer esa --- desigualdad, y no obstante lo anterior nuestra ley laboral sigue considerando al trabajador como a una persona que le debe obediencia al patrón en grado máximo, por lo que consideramos que la modificación hecha a la , ley federal del trabajo de -- 1931, es irrelevante. Entendiéndose por trabajo, toda actividad humana intelectual ó material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

De la misma forma el art. 10 de nuestra ley vigente define al patrón como "La persona física ó moral que utiliza los -

servicios de uno o varios trabajadores".

Uno de los elementos imprescindibles para ser parte, lo constituye la capacidad, por lo que se afirma que ésta lleva implícita en sí la facultad de ser parte.

Respecto a las partes, diremos que es un tema que ha sido motivo de múltiples estudios doctrinarios, encontrándonos con una doble apreciación por parte de la doctrina tradicional --- así como de la moderna, siendo tradicionalmente considerada -- como parte, a aquella persona que disputa con otra en juicio- ya sea como actor o como demandado.

Escríche ⁽⁴⁵⁾ quién ha definido a la parte o litigante, diciendo que es "el que disputa con otro en juicio sobre alguna-- cosa, ya sea como actor o como demandado, ya sea como reo o demandado".

Chiovenda, ⁽⁴⁶⁾ nos dice que "parte es el que demanda en -- nombre propio una actuación de la ley".

La capacidad jurídica para ser parte la encontramos regulada en el Código Federal de Procedimientos Civiles en su capítulo I, pero específicamente en su art. 1º en donde llama interesado o parte, al que ejercita en el juicio acción u excepción principal conexa o accesoria.

(45) Escríche Joaquin. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Vol. IV. Madrid. 1897. p. 941.

(46) Chiovenda Giuseppe. Op. Cit. p. 142.

Es decir que la capacidad jurídica la tiene toda persona, ya sea individual o moral, correspondiendo al juzgador analizar y considerar, si alguna de las personas que se refutan partes, tienen capacidad suficiente para intervenir en la relación procesal jurídica.

La capacidad procesal, se entiende como la facultad que tienen las partes para intervenir en juicio.

Cuando se trata de personas morales, las personas que pueden intervenir en juicio, serán los representantes, pudiendo -- ser éstos, los directores, administradores, etc.

La capacidad para ser parte es según nos dice Schonke, (47) "con relación a la capacidad procesal, lo que la capacidad jurídica es a la capacidad de obrar o negociar".

Ahora bien en el derecho laboral implica ser parte, el ejercicio de pretensiones y acciones, así como excepciones por medio de personas jurídicas o físicas que tienen libertad de -- contratación.

La ley laboral de 1931, en su art. 19, nos decía:

"Tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de uno y otro sexo que tengan más de 16 años, pueden celebrar contrato por --

(47) Schonke.- Derecho Procesal Civil. Trad. Esp. Editorial Bosh. Barcelona. p. 88.

medio de autorización que les concederá sus padres o representantes legales, a falta de ellos, pueden contratar con la aprobación del sindicato a que pertenezcan o en su defecto de la Junta de Conciliación y Arbitraje y a falta de esta, por los inspectores del trabajo o autoridad política respectiva".

Nuestra ley vigente no modifica este precepto en ninguna forma, estableciendo al igual que la anterior, que queda prohibida la autorización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente, en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Los menores de 14 años no tienen capacidad para celebrar contrato de trabajo por prohibirlo expresamente el art. 123, apartado A, fracción 3a, de nuestra Constitución Política.

Es conveniente hacer notar que frecuentemente existe confusión entre los términos capacidad y personalidad, dándonos su diferencia claramente el maestro Jorge Trueba Barrera, en los siguientes términos: "La diferencia entre capacidad y personalidad, estriba en que la primera es la facultad o posibilidad que tiene una persona para realizar cualquier acto jurídico o para ejercitar sus derechos ante los tribunales, en cambio la segunda no es facultad de ejercicio, sino el estado jurídico que guarda una persona en un juicio determinado o mejor expre-

(48) Trueba Barrera Jorge. Op. Cit. p. 196.

sado, la situación jurídica que origina el relato, la representación legal o lo que nosotros llamamos la representación necesaria, la personalidad no es más que la manifestación del poder de representación".

De la misma manera, los sindicatos obreros, los sindicatos patronales, las federaciones y confederaciones, gozan de capacidad procesal, por medio de sus representantes o asesores.

Consecuentemente en el proceso laboral pueden ofrecer pruebas, ya sean las personas físicas, anteriormente enunciadas como las personas morales por medio de sus representantes.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje realizan su actividad en el proceso del trabajo, convirtiéndose en parte, cuando ejercitan funciones jurisdiccionales, ya sea haciendo preguntas a las partes o careando a éstas.

Suele suceder que en el transcurso del proceso, que aparezca una tercera persona, que no siendo actor ni demandado, tiene interés jurídico en el mismo, esta persona es la llamada Tercero, que solicita su intervención al órgano jurisdiccional, buscando evitar que pueda salir perjudicado al dictarse el laudo respectivo, como se puede apreciar en el art. 723, de la ley, que establece, "Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo". Así mismo en el artículo citado, se faculta a la Junta para que a so-

licitud de las partes, llame a juicio a dichos terceristas interesados.

c).- ACTITUD DE LAS AUTORIDADES LABORALES EN LA RECEPCION DE LAS PRUEBAS.

Si una vez ofrecidas las pruebas, con las que se pretende formar la convicción en el ánimo del juzgador, estas son objetadas, dicha objeción en el proceso laboral se hace una vez concluido el ofrecimiento de pruebas; el primero en objetar, es el actor y acto seguido el demandado; así también podrán objetarse, las pruebas que no tengan relación alguna con los hechos controvertidos de la demanda o contestación e igualmente aquellas pruebas, que no estén ofrecidas en los términos jurídicos correctos.

Se pueden objetar también las pruebas de acuerdo a lo estipulado por el Código de Procedimientos Civiles en los siguientes casos:

La prueba testimonial, cuando el testigo ofrecido no tenga ni idea sobre el testimonio que pretende rendir, así como también cuando éstos no asistan a la audiencia.

La Inspección, cuando se trate de condiciones físicas o mentales de las personas, o cuando no sirva para aclarar o fijar hechos relativos a la contienda que no requieran conocimientos especiales.

Documental, cuando exista algún documento falso, que no sean presentados los documentos en la audiencia o que no se manifiesten

te cual fué la imposibilidad para obtenerlos directamente.

Una vez objetadas y admitidas que sean, el tribunal con base en el art. 761, que determina que "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".

En la recepción o desahogo de pruebas el primero en hacerlo, es el actor, luego el demandado, posteriormente es obligación de los tribunales, desahogar todas las pruebas ofrecidas por las partes.

Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en dicha audiencia, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos u objetos que se exhiban. (art. 764)

Este artículo diremos, es un avance en cuanto a que tienen libertad las partes de hacer las preguntas y repreguntas -- que consideren necesarias para la aclaración de la verdad, al contrario de lo que estipulaba la ley de 1931, la cual se encontraba influenciada por el derecho civil al ser demasiado rigorista y formalista; en la recepción de las pruebas confesional, testimonial y pericial, en relación a la calificación de los interrogatorios de las partes, de los testigos y de los peritos, el art. 765. establece, que "El Presidente o Auxiliar y los representantes de los trabajadores y los patrones, podrán--

interrogar libremente a las personas a que se refiere el art.-764, carear a las partes entre sí, con los testigos, y a estos unos con otros, la Junta podrá ordenar el exámen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad".

Dentro de la regulación existente del Derecho Procesal Laboral vigente, encontramos reglas que si no siguen los lineamientos establecidos por el constituyente de 1917, si aunque sea en forma supérflua se apegan un poco más a la realidad, aclarando que no estamos conformes con las modificaciones llevadas a cabo recientemente, en virtud de que las consideramos como irrelevantes.

De las ventajas que por ejemplo podemos señalar en relación a la prueba confesional por ejemplo, es el que las reglas establecidas se refieren primordialmente a calificación de posiciones con respuestas del absolvente, con los efectos de negativa al responder con evasivas, etc.

De esta misma forma, crítico de manera especial en lo que se refiere a la recepción de la prueba confesional, la desproporción existente en su desahogo por personas morales y concretamente de los patronos, los cuales llegan más adiestrados por sus abogados que se supone tienen más conocimiento que un simple trabajador que no obstante que también puede estar asesorado o no por un abogado, suele incurrir errores, dado tanto su-

nivel cultural, como económico; pienso en conclusión que el patrón creará más convicción en el ánimo del juzgador al emitir su opinión por lo apuntado anteriormente, siendo conveniente -- que las Juntas deban tener un poco más de consideraciones y ser concientes de ésta circunstancia al momento de emitir su laudo.

En cuanto a la prueba testimonial, las reglas se encuentran contenidas en el art. 767, sobresaliendo de éstas, la facultad que se les otorga a las partes de presentar 5 testigos por cada uno de los hechos que se pretendan probar, así como es el hecho de que las tachas de testigos se formularán al concluir la recepción de la prueba testimonial, y no como se acostumbra hacerlo en la práctica o sea, efectuarla en una audiencia posterior, alargando los juicios planteados.

El art, 768, establece con respecto a la prueba pericial: En la recepción de la prueba pericial, se observarán las normas siguientes:

I.- Si los peritos no pueden rendir su dictámen en la audiencia, la Junta señalará día y hora para que los presenten. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacerles las preguntas que consideren convenientes.

II.- Si alguno de los peritos no concurre a la audiencia a que se refiere la fracción anterior, sin causa justificada, previamente anunciada y comprobada la prueba se desahogará con el perito que concurra.

III.- En caso de discrepancia en los dictámenes, la Junta

podrá designar un perito tercero.

Como podemos apreciar la ley laboral vigente en materia de recepción de pruebas, no regula las demás pruebas apuntadas, como son la Inspección, Documental, etc.

También se observa que si alguna persona no puede por enfermedad u otras circunstancias especiales, concurrir al local de la Junta para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, la Junta previa comprobación del hecho, podrá trasladarse al local donde aquella se encuentre.

Una vez concluido el período de recepción de pruebas, la Junta concede un término de 48 horas para que las partes formulen sus alegatos.

Nuestra ley laboral vigente, establece en su art. 774 fracción II, "La Junta a petición de cualquiera de sus miembros, podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue conveniente 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".

De lo que deducimos que en la práctica este precepto se puede prestar a que los representantes del capital, soliciten, nue-

vas prácticas de desahogo de pruebas, perjudicando a los trabajadores, considerándolas como pruebas para mejor proveer, - provocando el alargamiento del proceso, y por lo mismo, obstaculizar el que la justicia se haga pronta y expedita.

CAPITULO IV
VALIDEZ SOCIAL DE LAS PRUEBAS

CAPITULO IV

VALIDEZ SOCIAL DE LAS PRUEBAS.

En el procedimiento laboral, una de las características esenciales, lo integra el modo de apreciación que de las pruebas hace el juzgador, al establecer la ley federal del trabajo en su art. 775, que "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia", de lo que deducimos que las Juntas se encuentran en libertad de formar su convicción, para esclarecer la verdad de la controversia planteada, utilizando para ese efecto, solamente la lógica, la experiencia, y el conocimiento que se tenga de la vida humana y política.

La verdad sabida, es entendida, como apreciación en conciencia de los elementos desahogados dentro del proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica.

La jurisprudencia nos dice el maestro Trueba Urbina en sus comentarios a la ley vigente, poco se ha ocupado de la verdad sabida; en cambio es pródiga en cuanto a las diversas formas, sentidos y motivos conforme a los cuales debe hacerse la apreciación de las pruebas invocando razonamientos. En conclusión la apreciación de la prueba debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son de equidad o de derecho social.

Las pruebas tradicionalmente han sido clasificadas, dentro de la ciencia procesal, en 3 sistemas de apreciación:

- a).- Sistema de la Prueba Libre.
- b).- Sistema de la Prueba Legal o Tasada.
- c).- Sistema Mixto.

El sistema de la prueba libre, consiste en la facultad -- que se le otorga al juzgador, de valorar las pruebas según su criterio para formarse convicción, apreciándolas, como el considere conveniente, sin que exista traba legal alguna.

Carnelutti reconoce, ⁽⁴⁹⁾ "que la libre apreciación de la prueba, es sin duda, al menos cuando la haga un buen juez, el medio mejor para alcanzar la verdad pero agrega, que no obstante tiene sus inconvenientes. Este inconveniente consiste en que ésta libertad, es un grave obstáculo para preveer el resultado del proceso; si esta libertad dice, se limita o se suprime, conociendo por la eficacia legal de la prueba el resultado probable del proceso surge una condición favorable a la composición de la litis. Esta es nos dice, la razón lógica de las limitaciones al principio de la prueba libre".

Nuestro derecho procesal laboral como indicamos al transcribir el art. 775, se apega al sistema de apreciación libre de la prueba, al dejar en libertad a las Juntas, de valorar las pruebas, sin sujetarse a reglamentación o formalismos.

(49) Carnelutti Francisco. Op. Cit. p. 745.

Su antecedente lo encontramos en la exposición de motivos-- y proyectos del Código Federal del Trabajo de 1929, que a la letra dice:

"La apreciación de la prueba en consecuencia significa plenamente que al apreciarla no se haga ésto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de éste análisis, que se ha formado en nuestro espíritu, una convicción sobre la verdad de los hechos -- planteados a nuestro juicio".

El art. 517 del mismo proyecto en relación con lo anterior -- establecía que "Las Juntas no se sujetarán a reglas sobre la calificación procesal de las pruebas, sino, que las apreciarán en conciencia".

El sistema analizado tiene su origen en el Derecho Romano según es tudios de Chiovenda que nos dice que ⁽⁵⁰⁾"El principio de que la prueba va encaminada a formar libre convicción del juez, el cual debe sacar su decisión de la concienzuda observación y valoración de los hechos, es esencialmente romano".

Justificándose lo anterior en el rescripto del emperador Adriano, quién al dirigirse a los jueces les decía:
Hoc solum tibi rescribere posum.....ex sententia animi tui opinaris: Sólo una cosa puedo prescribirte.....que has de estimar con-

(50) Chiovenda Giuseppe. La Idea Romana en el Proceso Civil Moderno en "Revista General de Derecho y Jurisprudencia", Tomo IV. México. 1933. p. 168.

forme al parecer de tu conciencia lo que hayas de creer como cierto o lo que tengas.

Doctináriamente algunos autores, han identificado el sistema de libre apreciación de las pruebas, con el sistema de valoración de la sana crítica; otros que consideramos más acertados en sus explicaciones en el sentido de que ambos sistemas son independientes, de entre éstos segundos podemos citar a Niceto Alcalá Zamora y Castillo quienes sostienen ⁽⁵¹⁾ "que no debe confundirse dichos sistemas, y que la libre convicción no absorbe ni se identifica con el de sana crítica, por las siguientes razones, en primer lugar; la posibilidad de fundamentar una sentencia sin llevar a cabo una apreciación razonada, para ello, basta y el expediente se utiliza todos los días y en todas partes (por el menor esfuerzo que supone), con substituir el análisis crítico por el resumen descriptivo de la prueba, valorada luego, según conciencia y segundo, la existencia de formas libres de convicción pura como las que se dan en el jurado y en los tribunales de honor".

En sentido estricto continúan diciendo, consideran a la prueba libre como ⁽⁵²⁾ "aquella que traduce no tanto la íntima convicción del juez acerca de los hechos del proceso, como su voluntad en cuanto a la fijación de los mismos.....se preocupa tan sólo de vencer, sin cuidarse además de convencer, cual hace, en cambio la sana crítica".

(51) Alcalá Zamora y Castillo Niceto. Sistemas y Criterios para la Apreciación de la Prueba en "Estudios de Derecho Probatorio". Concepción. Universidad de Concepción. 1965. p.p. 32 y 33.

(52) Ibidem.

Ese rasgo y ese inconveniente se acentúan en dos de las formas más típicas de libre convicción; las emanadas del jurado y de los tribunales de honor. Por tratarse de jueces legos, se considera que el jurado no está capacitado o queda dispensado de motivar su veredicto. Nos encontramos por tanto, ante un tribunal que falla exclusivamente en conciencia, aún cuando, eso nada garantice que sus miembros la posean efectivamente...mientras al juez profesional se le exige la motivación de su sentencia, considerada como una de las más sólidas garantías del enjuiciamiento, y mientras al perito se le piden aclaraciones y explicaciones y al testigo, que manifieste la razón de su dicho, a los jurados se les permite que mediante su veredicto decidan, de la vida, de la libertad o de la fortuna de una persona, sin más que emitir un monosílabo".

En cuanto a la libertad existente en las Juntas de apreciar las pruebas en conciencia, es facultad soberana de las Juntas de Trabajo, reforzados en las siguientes tesis jurisprudenciales;

(53)

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son soberanas para apreciar las pruebas y estimar los hechos en conciencia, y no la pormenorización correspondiente".

(54)

"Si una Junta de Conciliación y Arbitraje dá por comprobado un hecho, resulta evidente que no puede haber violado las --

(53) Semanario Judicial de la Federación. T. XLI. p.p. 931.

(54) Ejecutoria de 12 de Febrero de 1936, Jacinto Narváez Moreno.

leyes de la prueba, en perjuicio de quien lo alegó, sólo porque no haya analizado todas y cada una de las pruebas conducentes a establecer el hecho mencionado".

Así mismo ninguna autoridad, ni la Suprema Corte, puede -- substituir su criterio al de las Juntas, no siendo soberanas, - en cambio para la interpretación de la ley y la aplicación del derecho, a este respecto la Suprema Corte se pronuncia de la siguiente manera:

(55) "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 facultad para pasar inadvertidamente sobre las -- pruebas rendidas por alguna de las partes, como si no existieran en el expediente, ocupándose sólo 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 art. 14 Constitucional".

(55) Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. México, 1955. Tesis. 620. p. 1079.

(56) "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
APRECIACION DE LAS PRUEBAS POR LA.

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 al 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".

(57) "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 existen 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".

(58) "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 rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación, pues aunque las

(56) Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. México, 1955. Tesis 603. p.p. 1081 y 1082

(57) Apendice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. México, 1955. Tesis 622. p. 1113.

(58) Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. México* 1955. Tesis. 607.

Juntas no estén 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 segundo de los sistemas de valoración de las pruebas, o sea el de legal o tasada, ha sido considerado como, aquel por medio del cual, el juzgador debe valorar las pruebas de acuerdo con lo establecido específicamente en la ley, para lo cual el juez debe hacer caso omiso de su criterio personal, actuando como autómatas de la ley.

Por lo que se ha dicho que a este sistema no debe de considerársele como de valoración, en virtud de que de antemano, se establece el valor de la prueba.

Por lo que Lessona nos dice, ⁽⁵⁹⁾ "que en las leyes modernas esta acepción sólo como excepción, se origina en el procedimiento bárbaro, y se reforzó cuando a este le substituyó el procedimiento canónico romano, con la saludable intención de excluir el arbitrio de los juzgadores y de asegurar el triunfo de la verdad real, a la vez que tenía en cuenta la persuasión del juez, le dictaba reglas para dirigir su juicio respecto al valor de las pruebas.

Así para alguna de ellas dictó reglas precisas sacadas -

(59) Lessona Carlos.- Teoría General de la prueba en Materia Civil. p. 115.

de los principios racionales, a cuyas reglas les obligaba a atenerse, obligándolos a sentencia según los resultados externos del proceso pudiendo decirse que inició el sistema que suele llamarse de la Tasa Legal de las pruebas.

Carnelutti (60) considera a éste sistema como de gran ventaja, derivándolo de lo siguiente: nos dice "que la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley en el sentido de que respecto a unas, no se puede desconocer y respecto a otras, no se puede reconocer la eficacia por parte del órgano jurisdiccional de un lado, incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible, de pruebas eficaces y así facilita el desenvolvimiento del proceso, y de otro les permite proveer hasta cierto punto el resultado, y por eso las estimula a abstenerse de la pretensión o de la resistencia, en los casos en que la una o la otra no estén apoyadas por pruebas legalmente eficaces, cuando menos las impulsa a la composición del litigio sin proceso. Concluyendo que lo que el sistema de las pruebas pierde en justicia, lo recupera en certeza".

Por lo que consideramos que lo que se pretende esencialmente en el proceso laboral y que es una de las finalidades principales del mismo, es la justicia social, por lo que no estamos de acuerdo, con el precepto anterior ya que como habíamos observado, en este tipo de valoración de las pruebas, el juzgador se vuelve un autómatas de la ley.

(60) Carnelutti Francisco.-Op. Cit. p. 472.

El tercer sistema señalado es el Mixto, en el que se combinan el sistema de la libre apreciación, con el sistema de la prueba tasada, con la finalidad de resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y la certeza. Este --- sistema surgió como una reacción en contra de la prueba tasada--- que es contraria a la investigación de la verdad real, tanto -- como a la dignidad de los jueces.

Los diferentes criterios señalados como hemos podido observar, están íntimamente relacionados con los sistemas probato--- rios, que a través de la historia se han manifestado en rela--- ción con la naturaleza y funciones del proceso.

Todos éstos sistemas contienen inconvenientes que los es--- tudiosos del Derecho Procesal se han encargado de poner en re--- lieve, 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 eligen uno u otro sistema.

Como nota de conclusión al presente trabajo y por consi--- derarlo indispensable, me permito transcribir el criterio que - el maestro Trueba Urbina sustenta en su nuevo libro respecto a- la teoría de la prueba; criterio al cual me adhiero por conside- rar que en forma clara manifiesta las diferencias esenciales en- tre la prueba laboral y otro tipo de pruebas.

(61) "La prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructura y función en el proceso, pese a la débil oposición de inconveniencia del separatismo a que se refieren algunos procesalistas con fines de unificación, sin tomar en cuenta la distinción radical que existe entre el proceso común, civil, penal, administrativo, en una palabra burgués, que se contempla a través de las garantías que se consignan en la parte dogmática y orgánica de la Constitución política, frente al proceso social distinto a aquel que se estructura en la Constitución social, que comprende las reglas procesales del art. 123 y del 27, para el proceso del trabajo y de la seguridad social o del agrario.

En efecto, frente a tan radical distinción, proveniente de las normas constitucionales, las pruebas en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna arquitectura técnica ni conformación ritualista para producir eficacia, a más de que su valoración en conciencia implica inobservancia de formalismos jurídicos; en tanto que las pruebas en las demás jurisdicciones emanadas de la Constitución política, están sujetas a principios estrictos, pues precisamente en la parte final del artículo 14, que es base y esencia de la jurisdicción común, se dispone que en los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica

(61) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1971.

ca de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho; por lo que dentro del proceso deben de observarse también durante el desenvolvimiento del mismo las disposiciones de la ley, que corresponden a un procedimiento estricto, sin tendencia social, sino simplemente para aplicar los principios generales del derecho que son los que fortalecieron hasta antes de la expedición de nuestra Constitución, la ciencia jurídica burguesa. De aquí que la teoría general de las pruebas a -- que se han referido civilistas, penalistas y administrativistas, está al margen y separada por completo de la teoría de las pruebas que emergen del artículo 123 de la Constitución, en su parte genuinamente social e imposible de identificar y menos de confundir con las pruebas de otros procesos por ninguna razón o motivos de orden doctrinario, porque por encima de la doctrina están los textos de nuestra Constitución. Por otra parte, es posible que la teoría que combate el separatismo se funde en legislaciones laborales de otros países y en la doctrina de sus procesalistas, especialmente en los casos de Alemania e Italia, en que los conflictos de trabajo se han llevado nuevamente a la jurisdicción civil como consecuencia del poder absoluto del régimen capitalista amparado en principios democráticos. Por tanto, la zona procesal social individualista es distinta de la zona procesal social, cuyas divergencias no sólo son estructurales sino formales.

En conclusión, frente a dos ciencias totalmente distintas, la ciencia procesal burguesa, cuya esencia base esencial es la -

bilateralidad de las partes en el juicio y la ciencia procesal social, cuya esencia es la disparidad de las propias partes, - en función tutelar del litigante débil, el obrero, tanto el de recho procesal general como el derecho procesal social tienen que ser necesariamente distintos, no sólo en sus principios -- fundamentales, sino en la reglamentación, en la teoría del proceso y en la teoría de la prueba; por ello la teoría de cada uno de éstos procesos son distintas y no pueden quedar comprendidas dentro de una teoría general. De aquí la distinción que hacemos entre la teoría general del proceso, que comprende todos los enjuiciamientos ya sean civiles, penales, administrativos, y la teoría general del proceso social, que comprende los procesos laborales, agrarios y de la seguridad social, en concordancia con las estructuras jurisdiccionales distintas que se consignan en nuestra Constitución, de manera que cada proceso tiene ideologías, sujetos y territorios distintos, de donde resulta evidente que la teoría específica de la prueba laboral frente a las otras pruebas, es autónoma y corresponde su inclusión dentro de la teoría general del proceso social, cuando menos a la luz de nuestra Constitución político social de 1917.

Todos los que hasta hoy se han ocupado de la prueba en el proceso del trabajo, la contemplan a la luz de la ciencia procesal burguesa, recurren a los tratados de derecho procesal civil o penal o a los que en particular se refieren a las pruebas

judiciales. Los propios tribunales del trabajo la manejan con sentido tradicional; sin embargo la prueba laboral no sólo por su característica, sino por su naturaleza, es distinta de la civil o penal, ya se trate de una confesión, de un testimonio o peritaje. La prueba laboral tiene un carácter social que no tienen ni la civil ni la penal, pues su contenido está estrechamente ligado a su función que es distinta una de las otras, en continente y contenido.

El sentido social de la prueba laboral la reviste de cierta sencillez encaminada a justificar independientemente de su sentido literario, las acciones sustantivas de los trabajadores, ya que la prueba que justifica excepciones patronales, en nada difiere de la civil por la función patrimonial que representa. Por ejemplo, la prueba laboral del trabajador para comprobar su relación laboral y el cumplimiento de sus deberes sociales (Art. 3º de la ley) no requiere de la rigidez de la prueba para comprobar la inexistencia de la relación o el despido; porque la primera es la expresión sin línea jurídicas para seguir viviendo del salario o de la indemnización y la segunda para condenar al trabajador a morir de hambre juntamente con su familia.

En consecuencia, la prueba laboral tiene una naturaleza social básica para el trabajador, en tanto que para el empresario o patrón es secundaria en razón de sus intereses patrimoniales que tienen distintos valores de los humanos.

La teoría de la prueba laboral no puede incluirse en la teoría general del proceso, por las mismas razones que no pueden --- comprenderse el proceso laboral, agrario y de la seguridad social dentro del proceso común del derecho público, ni siquiera en sus líneas más generales, porque la teoría general del proceso forma parte de la Constitución política (Arts. 13, 14, 16, 17, 20) y -- los otros procesos están encuadrados dentro del capítulo social de la Constitución (Arts. 123 y 27), de manera que la gran división entre el proceso común y el proceso social radica, entre nosotros, en fuentes fundamentales, en los textos de nuestra Constitución político-social. Por consiguiente, la teoría de la prueba laboral integra la teoría del proceso del trabajo y ambas forman parte de la teoría general del proceso social."

CONCLUSIONES

1.- El procedimiento común se ha distinguido en contraposición con el procedimiento laboral, en el sentido de ser más rigorista, sumamente lento y por consecuencia totalmente complejo. Y el procedimiento laboral, se caracteriza por sencillez y celeridad, con la finalidad de que la Justicia-- Social sea mas pronta y expedita.

2.- En el procedimiento laboral, el sistema probatorio-- reviste una especial importancia, ya que siendo el medio por el cual el juzgador tiene conocimiento de los hechos que aportan las partes en litigio, para que el mismo emita un fallo apegado a la justicia social, debe en consecuencia tener en cuenta inexorablemente la posición que las partes guardan dentro del proceso; ya que la misma Constitución consigna el principio de suplir las deficiencias de la queja en asuntos-- de trabajadores y campesinos.

3.- Queda establecido que el proceso laboral es sui-gê-- neris, y por lo mismo el único instrumento que tienen los--- trabajadores para defender, proteger y reivindicar sus dere-- chos.

4.- Dentro del proceso laboral, se desquebraja el prin-- cipio civilista tradicional, de paridad procesal o igualdad--

de las partes.

5.- Por medio de la inversión de la carga de la prueba, se manifiesta claramente, que el derecho probatorio laboral, tiene sus bases en una teoría proteccionista de la clase económicamente débil, y específicamente del trabajador.

6.- Considero que debe existir artículo expreso en la Ley Federal del Trabajo, que prohíba que los abogados de los patrones absuelvan posiciones, cuando no exista una relación directa de trabajo entre dichos abogados y el trabajador que demanda.

7.- Considero que la nueva Ley Federal del Trabajo, en materia de sistemas probatorios, todavía no se encuentra regulada como lo pretendió el Constituyente de Querétaro de 1917, al tratar de dar protección y reivindicación a los trabajadores, haciéndose indispensable, una modificación que permita llegar a una Justicia Social, real y efectiva.

8.- Uno de los principios que ha pretendido realizar la Ley Federal del Trabajo, es el de la celeridad en el proceso, pero dado los términos regulados que en la práctica se llegan a ver, se hace ilusoria esta finalidad del derecho del trabajo, por lo que es procedente una reforma al proceso ordinario en materia de pruebas, proponiéndose que en el escrito inicial

de demanda se ofrezcan las pruebas conducentes por el actor, haciendo lo mismo el demandado en su escrito de contestación a la misma, pues esto redundaría incuestionablemente en beneficio del trabajador para dar fin al proceso.

BIBLIOGRAFIA

ALCALA ZAMORA Y CASTILLO NICETO.- Sistemas y Criterios para la Apreciación de las Pruebas en "Estudios de Derecho Probatorio" Concepción, Universidad de Concepción, 1965.

ALCALA ZAMORA Y CASTILLO NICETO.- Introducción al estudio de-- la Prueba en "Estudios de Derecho Probatorio", Concepción, Unversidad de Concepción, 1965.

CALAMANDREI PIERO.- Instituciones de Derecho Procesal Civil.-- Buenos Aires, 1943.

CARNELUTTI FRANCISCO.- Sistemas de Derecho Procesal Civil. --- Trad. de Alcalá Zamora y Sentis Melendo.- Buenos Aires, 1944.

COLIN Y CAPITANT.- Cours Elementaire de Droit Civil Francais,- Tomo II, 3a. Edición.

COUTURE EDUARDO J.- Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Bue nos Aires. 1958. 3a. Edición.

GHIOVENDA GIUSEPPE.- Instituciones de Derecho Procesal Civil.- Trad. de E. Gómez Orbaneja.- Madrid. 1954.

DE LA PLAZA MANUEL.- Derecho Procesal Civil Español.- Madrid.- 1962.

DE PINA RAFAEL.- Tratado de las Pruebas Civiles.- México, 1942.

DE PINA RAFAEL Y JOSE CASTILLO LARRAÑAGA.- Instituciones de De- recho Procesal Civil.- Editorial América. S.A.- México. 1946.

ESCRICHE JOAQUIN.- Diccionario Razonado de Legislación y Juris- prudencia.- Madrid. 1897.

KISCH.- Elementos de Derecho Procesal Civil.- Trad. Esp. 1ª -- Edición.

LESSONA CARLOS.- Teoría General de la Prueba en Derecho Civil. Tomo IV.

SENTIS MELENDO SANTIAGO.- Introducción al Derecho Probatorio,- en "Estudios Procesales en Memoria de Carlos Viada".- Madrid. Prensa Castellana. S.A. 1965.

ROCCO UGO.- Teoría General del Proceso Civil.- Trad. de Felipe de J. Tena. México. 1959.

TRUEBA BARRERA JORGE.- El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo.- Editorial Porrúa. S.A.- México, 1963.

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

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.--- Editorial Porrúa.- México, 1971.

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

TERGER CONGRESO MEXICANO DE DERECHO PROCESAL.- Publicaciones de la Revista de la Facultad de Derecho.- México, 1969. UNAM.

LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CODIGO DE COMERCIO.

CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 10. DE MAYO DE 1970.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- México, 1965.

BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL.- México, 1963.