

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



Los Medios de Prueba en la
Nueva Ley Federal del Trabajo

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA EL ALUMNO

ELESBAN JUAN HERNANDEZ HERNANDEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE:

Con todo mi cariño y mi agradecimiento a sus esfuerzos y sacrificios constantes, que hicieron posible la culminación de mi carrera.

A MI PADRE:

In memoriam.

A MIS HERMANOS:

Nahum y Ernesto, con todo cariño y esperando que este trabajo les sirva de aliento.

A CARMEN ESTER:

Mi abnegada esposa, quien con su apoyo incondicional es co--partícipe de esta meta que hoy culmina.

A MIS HIJOS:

Ivonne y Carlos Alberto, quienes me han entregado la felicidad y por quienes seguiré luchando.

A LOS PADRES DE MI SEÑORA ESPOSA:

Señores General Brig. D.E.M.
Carlos Ferrer Villavicencio y
Carmen M. de Ferrer.

Por el apoyo y la confianza que han -
depositado en mí, con todo respeto y -
admiración.

AL MAESTRO

Lic. Carlos M. Piñera

Con todo respeto y agradecimiento por los conocimientos recibidos y por su eficaz - dirección en la elaboración de este trabajo.

AL MAESTRO

Lic. Antonio Cueto Citalán

Con todo respeto y como una prueba de mi agradecimiento.

A MI AMIGO

Lic. Jorge H. Martínez Escalante

A quien hago patente mi agradecimiento por su magnífica orientación y por la amistad leal que nos une.

A TODOS MIS MAESTROS

A TODOS MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS

| | Pág. |
|------------------------------|------|
| 3. Su desahogo | 69 |
| Capítulo VII | |
| La inspección | |
| 1. Su concepto | 72 |
| 2. Su ofrecimiento | 72 |
| 3. Su desahogo | 73 |
| Capítulo VIII | |
| La documental | |
| 1. Su concepto | 77 |
| 2. Su ofrecimiento | 80 |
| 3. Su desahogo | 81 |
| Capítulo IX | |
| Otros medios | |
| 1. La presunción | 83 |
| 2. La fama pública | 84 |
| Conclusiones | 86 |
| Bibliografía | 89 |

CAPITULO I
L A P R U E B A

1. Antecedentes históricos.
2. Concepto de prueba.
3. El objeto de la prueba.

CAPITULO I

L A P R U E B A

1. Antecedentes históricos. Todas las figuras jurídicas tienen su historia, la prueba que es uno de los medios usuales desde que el hombre existe hasta el más moderno de los derechos actuales, también ha evolucionado y seguirá evolucionando, gracias a nuestros tratadistas del derecho hasta llegar a la perfección.

Es por eso que en este capítulo trataré sucintamente, la forma en que ha evolucionado el medio probatorio, tomando en consideración que en la primera etapa lo vemos en la religión, hasta convertirse en el sistema laico. Ya que la prueba tuvo el carácter de juramento, de ordalia, de purgación canónica. Sin embargo, el juramento existe todavía en algunas legislaciones, pero en el derecho mexicano desapareció gracias a los principios revolucionarios del licenciado don Benito Juárez al crear las Leyes de Reforma, y se substituyó dicho juramento, por la simple "protesta de decir verdad". Cabe mencionar que en todos nuestros códigos los medios probatorios son laicos.

Es lógico pensar que en un principio reinó la prueba confesional paralelamente con la testimonial, ya-

que no existían bastantes personas que supieran leer y - escribir, para poder optar por la prueba documental. Sin embargo, fue pronta la aceptación de la prueba documental, con motivo de que, desde hace cientos de años se cuenta con la abundancia de libros y documentos, gracias al descubrimiento de la imprenta. Por lo que, vemos - que en la actualidad los documentos públicos, hacen prueba plena en la mayoría de las veces y dejando en un plano secundario a la prueba testimonial.

En muchas legislaciones primitivas, el objeto de la prueba eran las pretensiones de los litigantes en su totalidad, consideradas como un todo indivisible, sin distinguir entre el hecho y el derecho. Se trataba de - probar, en aquel entonces que el demandado debía las - prestaciones que se reclamaban. En la actualidad el espíritu de la prueba ha cambiado, ya que solo concierne a los fundamentos de hecho de las pretensiones de ambas - partes y EXCEPCIONALMENTE a la norma jurídica.

Mientras que en el pasado la prueba se ventilaba secretamente, como son o como eran los procedimientos de la famosa santa inquisición, que de paso he de decir, que más que impartición de justicia, eran verdaderos crímenes hacia nuestros abuelos. En el derecho moderno, y - salvo casos muy contados, la prueba está regida por el - principio de publicidad.

En tanto que en las legislaciones pasadas, las pruebas eran de carácter empírico, en la actualidad con el adelanto de la ciencia y de las artes, se han convertido en técnicas especializadas. Sin embargo en nuestro característico derecho laboral mexicano, son aceptadas **TODAS LAS PRUEBAS SIN RESTRICCIÓN ALGUNA**, siempre y cuando no atenten contra el derecho, la moral y las buenas costumbres.

2. El concepto de prueba. La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso. ⁽¹⁾

En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, también debe entenderse como argumento, como razón o como instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho. En sentido etimológico, la palabra prueba se deriva de probe, probandum, que significa honradez, hacer fe.

Probar es crear o producir un estado de certidumbre en la mente o en las mentes de las personas que integran la H. Junta, respecto de la existencia o inexistencia

(1) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Dr. Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A., pág. 371, México, 1971.

tencia de un hecho, o de la verdad o de la falsedad de una proposición que las partes hagan. Por lo tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, con el fin de obtener una resolución favorable.

Además, tenemos que la H. Junta por su propia investidura, debe ser ajeno a los hechos sobre los que debe pronunciarse, no debe ni puede pasar por las simples afirmaciones de las partes, además debe disponer de medios suficientes y exactos para verificar con veracidad tales proposiciones, es menester entonces comprobar la verdad o la falsedad de las afirmaciones, con el fin de formar su propia convicción a ese respecto.

El éxito o el fracaso de un laudo, descansa indudablemente sobre la base incommovible de la prueba; ya que las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso, son hechas dolosamente con el fin de caer en las famosas "chicanas".

El tema probatorio siempre es una afirmación de hechos; ya que el derecho no está sujeto a pruebas.

3. El objeto de la prueba. El objeto de la prueba recae sobre los hechos dudosos o controvertidos y que tengan influencia sobre la decisión que ha de pronunciar la H. Junta en los litigios presentados. También están sujetos a pruebas, las leyes extranjeras, los usos, las costumbres y la jurisprudencia, siempre y cuando entablen controversia sobre los hechos establecidos en la demanda y en la contestación.

El derecho extranjero se ha considerado como objeto de prueba, teniendo en cuenta las dificultades que pueda presentar en su traducción. Sin embargo, la H. Junta, para mejorar sus convicciones, podrá por su cuenta mandar traducir dicho idioma y podrá aplicarlo, sin necesidad de que las partes lo soliciten.

Por lo anteriormente expuesto, sólo deben admitirse pruebas sobre los hechos de la controversia. Por tanto, no cabe la prueba:

a) Sobre los hechos no controvertidos; por lo que se supone que las partes están conformes respecto a ellos.

b) Sobre los hechos que no tengan relación con la materia del juicio.

La Ley Federal del Trabajo vigente considera - como objeto de prueba los hechos acerca de los cuales - las partes no los hubieran confesado en la demanda y su - contestación, conforme al artículo 760, fracción II que - a la letra dice: "Las pruebas deben referirse a los he - chos contenidos en la demanda y su contestación que no - hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen".

CAPITULO II

EL PROCESO LABORAL

1. Los órganos jurisdiccionales.
2. Los procedimientos laborales.
3. Principios reguladores.

CAPITULO II

EL PROCESO LABORAL :

1. Los órganos jurisdiccionales. Su concepto. La jurisdicción es una función pública encomendada a órganos del Estado, a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso particular y de la aplicación de esta norma general al caso particular se deduce y se presume la necesidad de ejecutar el contenido de la declaración formulada por la H. Junta. Por lo que en conclusión, la actividad jurisdiccional, no sólo es declarativa sino también ejecutiva.

La jurisdicción se diferencia de la competencia, en que aquélla es el género y ésta la especie.

es

La jurisdicción en materia laboral, generalmente, procede a instancia de parte. Aunque se ha dicho que la función administrativa y la jurisdiccional tienen de común ser actividades de realización del derecho, mediante la aplicación de normas generales y abstractas a los casos particulares y concretos, lo que pasa en realidad es que la función administrativa no se propone a la realización del derecho, sino a la prestación de los ser vicios públicos con sujeción al derecho, que no es lo mismo, la aplicación del derecho de parte de los órganos jurisdiccionales.

El Estado, por medio de las funciones legislativas y administrativas, crea situaciones jurídicas que deben, dentro de la normalidad de la vida social, ser voluntariamente respetadas. Cuando ese respeto voluntario no existe; cuando esas situaciones o los actos que las engendran son motivo de duda, de controversia o de violación, el Estado debe intervenir para evitar que los particulares lleguen a imponer por la fuerza su derecho haciéndose justicia por su propia mano. Y esto no es posible, ya que lo prohíbe el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice: "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

La existencia de la función jurisdiccional obedece a un proceso histórico de diferenciación que ha llegado a separar objetivamente una esfera de actividades del Estado, que pueden precisarse cuantitativamente como formando de la función administrativa, de otra esfera que se ha sustraído de las manos de la administración para entregarse exclusiva y absolutamente a los Tribunales laborales en nuestro caso.

Nosotros creemos que la función jurisdiccional se caracteriza, no precisamente por el efecto jurídico - que origina, ya que ese efecto jurídico puede ser el mismo que el de las funciones legislativas y administrativas, SINO POR EL MOTIVO Y POR EL FIN DE LA PROPIA FUNCCION JURISDICCIONAL.

En otras palabras el motivo de la función jurisdiccional es el elemento (actor) que provoca dicha función, y el fin de la propia jurisdicción es el resultado (laudo) que se persigue.

De lo expuesto aquí se desprende que si el antecedente o motivo de la función jurisdiccional, es un conflicto de derecho que no puede dejarse a las partes resolver, entonces el primer elemento del acto jurisdiccional consiste en la declaración que se haga de la existencia de tal conflicto. Esta declaración requiere de un procedimiento especial. en el cual haya un debate contradictorio y una audiencia de pruebas y alegatos de las partes contendientes, por lo que se piensa que dicho procedimiento con sus formalidades especiales, constituye un elemento del acto jurisdiccional.

Sin embargo, algunos tratadistas del derecho piensan y en eso estoy de acuerdo, que el acto jurisdic-

cional está constituido únicamente por el laudo y no por los actos previos del procedimiento, que, aunque implican determinaciones judiciales, solamente constituyen condiciones sucesivas para el desarrollo del proceso, y una colaboración de parte de los litigantes para conocer y defender sus respectivas pretensiones. En estas condiciones, el primer elemento a que nos hemos referido anteriormente, o sea la declaración de la existencia del conflicto, constituye un acto que por sí solo no tiene ningún carácter estrictamente jurídico, puesto que, como hemos dicho antes, hasta ese momento no hay más que una simple operación lógica de formulación de un silogismo, en el que la premisa mayor está representada por la norma o situación jurídica que se supone está afectada; la premisa menor viene siendo el hecho, estado o situación, que se estima contraria a aquellas, y la conclusión consistirá en la declaración (laudo) de si existe o no tal contradicción.

Al explicar la finalidad de la función jurisdiccional, también conoceremos otro elemento más de su caracterización.

La función jurisdiccional según he asentado, está organizada para dar protección al derecho, para evitar la anarquía social que se produciría si cada quien -

se hiciera justicia por su propia mano; en una palabra - la jurisdicción está para mantener el orden jurídico y - para dar estabilidad a las situaciones de Derecho.

Desde este punto de vista, la función jurisdiccional no puede limitarse a declarar que hay una situación de conflicto, pues a esa conclusión puede llegar - cualquier particular, sin que ni en este caso, ni en el - de que conozca una autoridad, se llegue a un fin. El - laudo, para poder llenar la finalidad de que hemos hablado, debe, como consecuencia lógica de la declaración que contiene, completarse con una decisión que ponga fin al - conflicto y que restituya y haga respetar el derecho - ofendido (esta decisión completada, constituye el otro - elemento esencial del acto jurisdiccional). Por lo que - forma un todo indivisible dicha declaración y a la vez - protege los intereses antes afectados.

Otra consecuencia se deriva también de la finalidad del acto jurisdiccional, ya que si aquella es la - de hacer respetar el derecho, de dar a éste estabilidad, el acto con que trate de satisfacerse ese propósito debe tener el mismo carácter fijo y estable. Esta fijeza y - estabilidad sólo se logrará dando al laudo fuerza definitiva e irrevocable presumiendo que en ella está contenida la verdad legal.

Cabe comentar que afortunadamente los laudos o las decisiones que dicta la H. Junta, son con el carácter de irrevocables.

La jurisdicción especial del trabajo es la potestad que se ha conferido a órganos también especiales, para aplicar la Ley Federal del Trabajo por medio del proceso. Las consecuencias de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo a cargo de esta jurisdicción, deben ser exclusivos para la protección y tutelación de los trabajadores mexicanos. Ya que es necesario aceptar la afirmación que hace el maestro Trueba Urbina, respecto de la jurisdicción laboral al decir: "Puesto que es bien sabido que las clases trabajadoras NECESITAN PARA LA EFECTIVIDAD DE SUS DERECHOS, DE UNA JURISDICCION DE PRIVILEGIO". (2)

La legislación del trabajo y la jurisdicción del mismo, tienen antecedentes muy remotos pero en realidad esta jurisdicción es nueva pues surge en los comienzos del siglo pasado en Francia, con los Consejos de Prud'hommes, que datan de 1806; en Inglaterra, con los Consejos de Conciliación y Arbitraje que funcionaron con carácter privado en virtud de los convenios obrero-patronales, hasta que en 1821 se dieron los primeros pasos

(2) Derecho Procesal del Trabajo, Dr. Alberto Trueba Urbina, pág. 13.

para su reglamentación oficial; en Bélgica con los Consejos de Conciliación y Arbitraje, de iniciativa privada también como en Inglaterra; hasta que en 1887 se crearon los Consejos de la Industria y del Trabajo; en Nueva Zelanda y en Australia con los tribunales de Arbitraje; en España con la Ley de Tribunales Industriales de 1908; en Italia, con Los Proviri, y por último, en Alemania y - Austria con los Tribunales del Trabajo.

Por lo que respecta a México, la jurisdicción del trabajo tiene sus antecedentes más remotos en la reglamentación del trabajo dictada para el Estado de Yucatán, por el general Salvador Alvarado contenida en el decreto de 11 de mayo de 1915 y en la Ley de 11 de diciembre del mismo año, que establecía las Juntas de Conciliación en esa misma entidad federativa. Posteriormente, - en el Distrito Federal se reglamentó en la Constitución Federal de 1917 en su artículo 123 y en las fracciones - XX y XXI, en cuanto a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que las diferencias y conflictos entre el capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.

Hasta antes de 1929 existió la reglamentación de trabajo diferente en cada uno de los estados y fue - en el año de 1929 el 31 de agosto en el que, se federalizó la legislación laboral, creándose la Ley Federal del-

Trabajo en el año de 1931, más tomando en consideración las necesidades de los obreros mexicanos, se dio a la luz a una nueva Ley Federal del Trabajo en el año de 1970.

Al crearse las Juntas de Conciliación y Arbitraje, compuestas de representantes del capital, del trabajo y del gobierno, con objeto de prevenir y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, de acuerdo a lo establecido por nuestra Constitución Política social de 1917, obra fecunda de la Revolución Mexicana. La Suprema Corte de Justicia de la Nación interpretó en un principio la fracción XX del artículo 123 constitucional, en el sentido de que dichos organismos sólo podían conocer de los conflictos colectivos; pero esta jurisprudencia fue modificada radicalmente a partir de 1924, estableciéndose desde entonces la jurisdicción especial del trabajo al reconocer la competencia de las Juntas para decidir las controversias entre patrones y obreros, tanto colectivas como individuales y su imperio para ejecutar sus laudos. La jurisprudencia precisó la naturaleza de las Juntas: Tribunales del Trabajo que en el transcurso del tiempo han llegado a obtener carta de ciudadanía en la conciencia social y en la Ley Federal del Trabajo, la cual consagró definitivamente la nueva jurisdicción especial del trabajo.

El doctor Alberto Trueba Urbina en su libro - nuevo del Derecho Procesal del Trabajo dice: "ante la - organización legislativa de la jurisdicción laboral, - triunfo de una de las tesis defendidas con más calor por el proletariado hay que recordar al ilustre profesor - Radbruch cuando dice con dialéctica comprensiva: 'el espíritu del derecho obrero, su espíritu de lucha y al propio tiempo de paz, obtienen expresión de diaphanía insuperable en la jurisdicción del trabajo' ".

La jurisdicción especial del trabajo originó - el desarrollo científico de las disciplinas que la gobiernan en todos sus aspectos, con teorías y principios específicos: el derecho procesal del trabajo y el derecho procesal burocrático, integrantes del DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO como rama del derecho procesal social, - que en el campo jurisdiccional debe tutelar y redimir a los trabajadores". (3)

La jurisdicción del trabajo en su forma especial, comprende los tribunales y acciones correspondientes a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y en general a todo trabajador, cualquiera que sea la actividad que realice además, hay que agregar a los trabajadores estatales y federales al servicio del Estado.

(3) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Dr. Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A., pág. 253, México, 1971.

La nueva Ley Federal del Trabajo en su título once, que trata de las autoridades del trabajo y servicios sociales comienzan por declarar en su artículo 523- que compete la aplicación de las disposiciones de esta ley a:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

III. A las autoridades de las entidades federativas y a sus direcciones o departamentos de trabajo;

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V. Al servicio público del empleo;

VI. A la Inspección del Trabajo;

VII. A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios mínimos.

VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas;

IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;

XII. Al Jurado de responsabilidades.

Como se ve las autoridades del Trabajo, son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas-laborales y pueden ser de diversas categorías, incluyendo a las autoridades administrativas, a las comisiones y al Jurado de responsabilidad, en el que este último impone sanciones a representantes del Capital.

Por lo que respecta a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, que fue creada por decreto presidencial del C. Profesor Plutarco Elías Calles, y que tiene por objeto conocer los conflictos sobre la materia que el artículo 527 establece y que son las siguientes:

I. La Industria Minera y los Hidrocarburos;

II. La Industria Petroquímica;

III. Las Industrias Metalúrgicas y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y su fundición, así como la obtención de hierro-metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

IV. La Industria Eléctrica;

- V. La Industria Textil;
- VI. La Industria Cinematográfica;
- VII. La Industria Hulera;
- VIII. La Industria Azucarera;
- IX. La Industria del Cemento;
- X. La Industria Ferrocarrilera;
- XI. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;
- XII. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que le sean conexas;
- XIII. Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;
- XIV. Conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, y
- XV. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa.

Como se ve, la competencia de las autoridades federales en lo que respecta a la materia, es expresa y la que no se establece en favor de éstas corresponde a las autoridades o mejor dicho a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Este criterio, lo deducimos del artículo 124 de la Constitución, que dispone que todas las facultades que no estén expresamente concedidas a los poderes federales se entienden reservadas a los

estados. Además, las materias de competencia de las autoridades federales se funda en la fracción XXXI del artículo 123, apartado a) de nuestra Constitución Federal.

Y por último, para corroborar el criterio anterior, me remito a la interpretación del artículo 529 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas en los casos no previstos en los dos artículos anteriores".

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene su origen en la fracción XX, apartado a) del artículo 123 constitucional y además de haber pasado por varias etapas, se perfeccionó en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Y se integrará por un representante del gobierno federal y los representantes de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades y de acuerdo con la clasificación y con la convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por lo que respecta a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje los artículos 621, 622 y 623 que en términos generales establece: Que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada

una de las entidades federativas y les corresponden el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dichos artículos anteriormente citados, siguen preceptuando que el Gobernador de una entidad federativa o de los respectivos Territorios, o ya sea el Jefe del Departamento del Distrito Federal, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital pudiendo además fijar el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Por lo que respecta a la integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo XII, del Título Once de la Ley en cuestión. Además, las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por las autoridades de los Estados (gobernadores) y Territorios y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

En cuanto a los representantes de los trabajadores y de los patrones que integran las Juntas Permanen

tes de Conciliación y Arbitraje, son designados democráticamente por las propias clases a que pertenecen en convenciones o colegios electorales.

Para los efectos de la elección de representantes de los elementos activos de la producción en las Juntas Locales, se celebrarán tantas convenciones de obreros y patronos como grupos especiales constituya la H. - Junta de que se trate, atendiendo a la clasificación de industrias que hagan los ejecutivos correspondientes o - la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para las - federales, de conformidad a lo previsto por las normas - jurídicas de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta al personal jurídico de - las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se consigna en - nuestra legislación laboral en el Título Doce. De acuerdo a las disposiciones del Título Doce, que establece - que tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - como los gobernadores de las Entidades Federativas y el - Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta. Y así vemos que constituyen el personal jurídico de las - Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje:

- a) Los Presidentes de la Junta Especial;
- b) Los Secretarios Generales;
- c) Los Secretarios;
- d) Los Auxiliares, y

e) Todos los empleados que se necesiten en la esfera administrativa para la impartición de la justicia.

En cuanto a las responsabilidades, las leyes - determinan de manera expresa, no sólo la responsabilidad en que pueden incurrir quienes ejercen funciones públicas o sociales, sino la forma de hacerlas efectivas. Esta regulación legal pone a cubierto a los particulares - y a los elementos de las clases sociales que entran en relación con los órganos administrativos o jurisdiccionales de extralimitaciones y arbitrariedades.

De no existir, el titular de cualquier función pública o social podía cometer impunemente los mayores atentados. Por ello en la organización de los servicios sociales, jurisdiccionales o administrativos, es pieza esencial un sistema encaminado a exigir, en caso necesario, la responsabilidad que puedan contraer quienes los desempeñen. Los órganos del Estado político o social - tienen como misión satisfacer las necesidades populares - y esta tarea no podría cumplirse satisfactoriamente sin sujetar a los titulares de los mismos a una estrecha responsabilidad.

Los funcionarios o empleados públicos en el ejercicio de sus funciones, no sólo tienen facultades y atribuciones, sino asimismo deberes cuyo cumplimiento no pueden eludir en ningún caso sin que caiga sobre ellos - la sanción correspondiente (civil, penal o disciplinaria) según sea la naturaleza de la acción u omisión que la mo tive.

La responsabilidad de los funcionarios y empleados del Estado político o social, se deriva de actos ilícitos, negligencia u omisiones, en el desarrollo de las funciones públicas o sociales. Nuestra Ley Federal del Trabajo establece causas de responsabilidad y sanciones disciplinarias, aplicables a los funcionarios y empleados de las HH. Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje, cuando al ejercer la jurisdicción laboral a través del proceso incurran en aquellas. También previene la ley, las faltas imputables a los empleados de las propias Juntas que participan en la función jurisdiccional. Por lo que las normas de responsabilidad tienen por objeto asegurar la eficiencia y honestidad de los funcionarios y empleados de los Tribunales del Trabajo, en el ejercicio de sus actividades sociales encaminadas a la realización de la Justicia Social Mexicana.

2. Los procedimientos laborales. "Al conjunto de normas que rigen el desenvolvimiento del proceso se le llama procedimiento o enjuiciamiento. El procedimiento es etimológicamente, 'el modo de mover y la forma en que es movido el acto'. El sufijo mentum es derivado del griego menos, que significa principio de movimiento, vida, fuerza vital. Constituye en sí mismo un impulso, una dirección en el movimiento, la forma de la actividad. El procedimiento es forma para todos los procesos, pero varía en razón de la naturaleza de éstos.

"El procedimiento es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la manera, forma, términos y medios de expresión de los actos procesales. En consecuencia, el procedimiento es, pues una rama del derecho procesal, posiblemente la menos teórica, la esencialmente práctica, por cuanto que constituye un capítulo relativo a las formas o ritualidades que sirven a las partes y a los tribunales para el ejercicio de sus actividades procesales"⁽⁴⁾

Esto es, deben caracterizarse por su mayor rapidez, sencillez, de fácil comprensión; ya que en la actualidad hay que reconocer que existe lentitud en los procedimientos laborales, debido no a causas legales, sino a artimañas provocadas por los abogados de los patronos quienes tratan, a toda costa, de alargar el proceso con la finalidad de desanimar al trabajador, para que éste acepte con prontitud una migaja económica, que satisfaga su necesidad urgente que es la de mitigar el hambre y la de sus familiares. Sin embargo, nuestra Ley Federal del Trabajo, no obstante sus deficiencias técnicas, en sus normas de procedimiento ofrece la ventaja de la instancia jurisdiccional única en el proceso laboral, a diferencia de otros países en donde existen dos o más instancias.

(4) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Dr. Alberto Trueba Urbina, México, 1971, pág. 487.

Los procedimientos del Trabajo en general, pueden distinguirse de la manera siguiente:

- a) Procedimientos de conocimiento o declaración.
- b) Procedimientos de ejecución forzosa.

En los procedimientos de conocimiento o de declaración, lo constituyen las formas procesales que sirven a las H.H. Juntas Local y Federal, para investigar y establecer la relación entre el caso concreto o problema planteado y encuadrarlo a la norma jurídica dentro de los laudos.

En cuanto a los procedimientos de ejecución forzosa, son necesarios para llevar a cabo y hacer factible la satisfacción del interés tutelado jurisdiccionalmente y que consiste en la indemnización al trabajador o a los trabajadores, según el caso.

Ante esta clasificación general encontramos en la Nueva Ley Federal del Trabajo, tres tipos de procedimiento laboral estructurados en los capítulos V, VI y VII del Título Catorce, con el propósito de aligerar los juicios laborales y darles una tramitación adecuada a cada uno de ellos, atendiendo a la naturaleza del conflicto que origina el juicio respectivo. Por lo anteriormente expuesto concluimos en tres clases de procedimientos y que a continuación expongo:

A) Para los conflictos jurídicos (individuales y colectivos);

B) Para los conflictos especiales (modificación de las condiciones generales del trabajo),

C) Para los conflictos estrictamente económicos (contratos colectivos). Todos estos procedimientos se analizarán a continuación con mayor amplitud.

A) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, quedan sujetos en su dinámica a las disposiciones generales de sustanciación procesal en el capítulo quinto del Título Catorce de nuestra ley y que se aplicarán a las controversias que lleguen a surgir entre trabajador y patrón a propósito de la relación o contrato de trabajo y bastará con la presencia del Presidente o del Auxiliar de la H. Junta, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución del patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

B) Para los conflictos especiales (modificación de las condiciones generales del trabajo). Todos los conflictos de trabajo, deberán resolverse en un periodo breve de tiempo, sin embargo hay algunos cuya resolución es particularmente de extrema urgencia, es por lo que se requiere de procedimientos especiales para una tramitación más rápida, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo, o bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos del 782 al 788 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y que a continuación enumeró las más importantes:

1. Otorgamiento de fianzas o la constitución de depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la república.

2. La determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma.

3. El derecho de la titularidad del contrato colectivo de trabajo ante dos o más sindicatos.

4. Subsanan las omisiones del reglamento interior de trabajo o revisar sus disposiciones que se estiman contrarias a la Ley o normas de trabajo.

En esta clase de conflictos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionarán con la sola presencia del Presidente o Auxiliar quien llevará la audiencia hasta su terminación.

Los Auxiliares llevarán adelante la audiencia en conflictos especiales individuales, salvo los especiales a que se refieren los artículos 389, 418, 424, 427, 434 y 439 en el que tendrá que intervenir el Presidente.

Cuando se trate de conflictos especiales colectivos o cuando el conflicto afecte a dos o más ramas de la industria, la audiencia se llevará con la presencia del Presidente y uno de los representantes por lo menos.

C) Los conflictos de naturaleza económica se dividen en dos grupos que son los siguientes:

1. Los conflictos individuales económicos son aquellos, en los cuales el trabajador o el patrón solicitan la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o concurren circunstancias económicas que los afecten en lo personal. El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo.

Por lo que respecta a los conflictos colectivos económicos, deben observarse estrictamente las normas procesales respectivas, estando obligadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje a procurar en todo momento - del proceso la conciliación entre las partes como lo establece el artículo 790 que a la letra dice: "En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio.-- A este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto".

A los conflictos económicos, la Suprema Corte de Justicia en antigua ejecutoria del 13 de septiembre de 1935, Compañía de Tranvías de México, S.A., la ha definido de la siguiente manera: "...aquellos originados por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a alteraciones, favorables o no, refiriéndose a periodos de depresión que de tiempo se manifiestan después de periodos de prosperidad, dando lugar a la limitación o expansión de la industria, o bien al licenciamiento u ocupación de trabajadores".⁽⁵⁾

La antigua ley especificaba en particular todos los conflictos colectivos de tipo económico; pero la nueva no lo hace de manera que como idea general de con-

(5) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Dr. Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A., pág. 526, México, 1971.

fluctos colectivos, deben recogerse aquellas que se desprenden del artículo 811, relativas al aumento o disminución del personal, la jornada, los salarios, las prestaciones y la modificación de las condiciones de trabajo - en las empresas o establecimientos, etc., con el fin de conseguir el equilibrio legal en las relaciones entre - trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda - reducir los derechos consignados en la Constitución y en las leyes en beneficio de los trabajadores.

Norman el procedimiento en los conflictos de - orden colectivo todos los artículos consignados en el - capítulo VII del Título Catorce de nuestra nueva Ley. - Además, cabe agregar que es necesario la presencia del - Presidente y de uno de los representantes por lo menos, - en todas las audiencias.,

3. Principios reguladores. El proceso labo--
ral mexicano, no está sujeto al formalismo tradicional - del proceso civil, más no podemos dejar de reconocer que nuestro procedimiento laboral, tiene como origen el proceso civil y en la actualidad y aún con las modificaciones existentes el proceso laboral tiene bastante similitud con el proceso civil.

El motivo de las modificaciones, que distin--
guen el procedimiento laboral del procedimiento civil or
dinario, reside en la idea eminentemente social de hacer

avanzar el procedimiento laboral de una manera más rápida, más simple y más económica posible. Además, se agrega el deseo de utilizar las experiencias cotidianas de la gente inmediata y vinculada a la vida del trabajo mediante la cooperación activa de los profesionistas emanados de las clases proletariadas que tengan un espíritu revolucionario y de una decisión irrevocable en beneficio de los trabajadores.

Los principios reguladores o máximas procesales en el Derecho laboral, podemos resumirlos como las más esenciales, las siguientes:

1. El principio de oralidad,
2. El principio de publicidad,
3. El principio de aceleración y de concentración;
4. El principio de conciliación;
5. El principio de costas mínimas;
6. Las H.H. Juntas son órganos de ejecución forzosa;
7. La capacidad de parte y la capacidad procesal;
8. El principio lógico;
9. El principio jurídico;
10. El principio de unidad de la relación procesal;
11. El principio de formalismo en el proceso;

12. El principio de disposición de las partes;
13. El principio de lealtad;
14. El principio político, y
15. El principio económico.

1. Principio de oralidad. Es común en el Derecho laboral mexicano, que las demandas y las contestaciones pueden ofrecerse en forma oral, ya que así lo establece el artículo 685 y siguientes. Esto es con motivo de que exista rapidez en las promociones y acercar la resolución definitiva.

2. Principio de publicidad. Por convenir así al ideal de justicia y con respecto a las partes y con relación a terceros, la publicidad debe entenderse como el derecho que tienen todas las personas de presenciar las audiencias de interrogatorios de testigos, el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes a la litis. Ya que así lo establece entre otros, el artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo vigente que a la letra dice: "Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

La finalidad que se persigue o que llevó al legislador al ordenar la publicidad en las audiencias; ha sido para que el público influya con su presencia en-

el criterio de justicia que tenga la H. Junta y pueda así actuar con la mayor equidad y legalidad posibles.

3. Principio de aceleración y de concentración. La aspiración de todo mexicano es la aceleración importante del proceso, sobre todo mediante la abreviación de los plazos entre las audiencias o las actuaciones judiciales. Otra de las medidas que se persiguen es el de llegar lo más rápidamente posible a una decisión final, es decir de realizar el derecho de las partes con la mayor celeridad. Ya que así lo establece el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice: "...Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley;...".

Por lo que respecta al principio de concentración ha sido, es y será preocupación de todos los trabajadores, de todos nosotros los estudiantes de derecho y de todos nuestros maestros y catedráticos de Derecho; que en una sola audiencia se inicie y se concluya el juicio laboral. Este es nuestro ideal, para beneficio de todos los mexicanos sin excepción.

4. Principio de conciliación. A todo el procedimiento laboral se tiene como idea directriz y de manifestación especial de la particularidad de este proce-

dimiento, el que se debe estimular a las partes a conmi-
narlos a que lleguen a una conciliación desde el princi-
pio del juicio laboral o en cualquier momento del mismo-
proceso. Ya que es un ordenamiento legal que lo estable-
ce el artículo 752 de la Ley en cuestión y que a la le-
tra dice: "El pleno o la Junta especial señalará día y-
hora para la celebración de una audiencia de concilia-
ción...".

Posteriormente el artículo 753 de la Ley labor-
al en su fracción I establece lo siguiente: "La Junta-
exhortará a las partes para que procuren un arreglo con-
ciliatorio. El auxiliar y los demás representantes des-
pués de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución
que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y-
harán ver a las partes la justicia y equidad de su propo-
sición.

Y en el mismo artículo 753, en su fracción II-
establece que: "Si las partes llegan a un convenio, se-
dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado
por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inhe-
rentes a un laudo..."

Ojalá que los patronos sean concientes y provo-
quen el método conciliatorio en el inicio de un juicio -
laboral, para que el obrero mexicano se evite un juicio-
largo y exasperado.

5. Principio de costas mínimas. "Por costas - se entienden los gastos que es necesario hacer para iniciar, tramitar y concluir un juicio. Han de tener una - relación directa con el proceso, de tal manera que sin - ellos no puede éste legalmente concluirse." (6)

Antiguamente la justicia se tenía que comprar, esto es no era gratuita, sino onerosa. Pero en nuestro país gracias a las luchas proletarias se logró que el Estado imparta la justicia en forma gratuita, según el artículo 17 Constitucional que en lo referente establece: "Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia..., su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

Para desgracia del trabajador, ya que no conoce en sentido estricto el derecho laboral, siempre que tenga un conflicto ocurrirá a un abogado particular, quien por naturaleza humana tendrá que cobrarle un 20% como mínimo para sus honorarios, al encargarse de asesorar a dicho trabajador.

Sin embargo es necesario recomendar a todos los trabajadores de nuestra ciudad capital de la república

(6) Diccionario de Derecho procesal civil, Eduardo Pallares, Editorial Porrúa, S.A., pág. 192, México, 1966.

ca que existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en el que se asesora desde un principio hasta el final - al trabajador en forma gratuita y diligente. Así como - he de reconocer la labor que desempeña el maestro licenciado Antonio Cueto Citalán al frente de dicha Procuraduría en defensa de la clase trabajadora; cumpliéndose así lo expresado por los mandatos constitucionales en lo referente a la ayuda a los obreros.

6. Las H.H. Juntas son órganos de ejecución - forzosa. De nada serviría haber concluido un juicio laboral, si no se lleva a cabo la reivindicación de los de rechos violados de una de las partes, por lo que es necesario comprender de entre los principios reguladores a - la ejecución forzosa, de parte de las H.H. Juntas. Baa--sándonos en el título XV, capítulo primero de la Ley en--cuestión y que en el artículo 836 reza: "Las disposicio nes de este título rigen la ejecución de los laudos dic--tados por las Juntas de Conciliación permanentes y por-- las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también - aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones - dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza eco--nómica y a los convenios celebrados ante las juntas".

Acertadamente el maestro Dr. Alberto Trueba - Urbina, en un comentario que él hace, advierte la omi---sión de las Juntas de Conciliación accidentales y de las

resoluciones dictadas en los procedimientos especiales - y otras en el artículo anteriormente citado, pero como - sigue diciendo el maestro, dicha omisión se subsana apli- cando lo dispuesto en el artículo 17 Constitucional.

En los artículos del título y capítulo antes - citado, se reglamentan aspectos importantes de cómo y en qué forma deberán llevarse a cabo la ejecución de los - laudos.

7. Capacidad de parte y capacidad procesal. - Es indudable que la capacidad de parte y la capacidad - procesal tienen ciertas diferencias, atendiendo a los - conceptos doctrinales, en el que la capacidad de parte, - lo tienen todas las personas jurídicas sin excepción al- guna, aún el concebido pero no nacido puede ser parte en el juicio, esto es son parte en el juicio todas aque- - llas personas interesadas legalmente en dicho juicio. - En tanto que la capacidad procesal, la tienen aquellas - personas, facultadas para realizar actos procesales en - nombre propio o por cuenta de otro. Por lo que podemos - entender que una persona puede ser capaz procesalmente - pero no de parte, en cambio las personas que tienen capa- cidad de parte forzosa y necesariamente tienen capacidad procesal.

11. Principio de formalismo en el proceso. - Este principio es la expresión de una necesidad que tiene su fundamento en la naturaleza misma de la función jurisdiccional. La mejor garantía de los intereses de las partes consiste en que el lugar, el tiempo, el modo y la forma de los actos procesales laborales ESTEN DETERMINADOS DE ANTEMANO EN FORMA PRECISA Y LEGAL.

En el proceso laboral a que nos referimos, las formalidades son poco exigentes, como en el derecho civil, sin embargo, existen formalidades mínimas, en el que estas formalidades mínimas deben ser respetadas de manera absoluta. Según afirmación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Son de tanta importancia las formalidades en el proceso, que entre nosotros los mexicanos, dichas formalidades han sido elevadas a la categoría de garantía constitucional, según lo expresa el artículo 14 párrafo segundo de nuestra Constitución, que dice: "...en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento..." .

Y en el caso de que no se observen las formalidades procesales, lo actuado producirá nulidad, y si se llegaran a violar las multicitadas formalidades esenciales del proceso, entonces procederá contra los actos de autoridad, el juicio de amparo.

12. Principio de disposición de las partes. - Es menester pensar que las H.H. Juntas de Conciliación y Arbitraje, con motivo de la impartición de justicia a - que tienen obligación sobre los intereses de los particu- lares están subordinadas a la iniciativa privada en el - sentido de que dicho órgano jurisdiccional sólo puede - desplegar su actividad a pedimento del trabajador o del patrón, y además sólo podrá desplegar dicha actividad so- bre los elementos de hecho ofrecidos por las partes.

La disposición de las partes sobre los elemen- tos de hecho implica para ellas la responsabilidad de su conducta, puesto que sobre ellas recaerán las consecuen- cias del modo como han proveído a la defensa de sus inte- reses. De esta manera, el trabajador o el patrón que ha afirmado un hecho que le es desfavorable, sufre las con- secuencias de esta afirmación; como sufrirán también las consecuencias de no probar un hecho que ha invocado a su favor.

13. Principio de lealtad de las partes. Este principio es de suma importancia y delicadeza, ya que im- pone a los trabajadores y a los patronos, así como tam- bién a sus representantes el deber de conducirse con -- lealtad, sinceridad y probidad en un juicio laboral. Es- te principio prohíbe toda argucia o maquinación que sor- prenda a la contraparte y la prive de defensa. También- obliga a las partes a enunciar ante la H. Junta, todos -

los hechos y circunstancias en que funden sus acciones o excepciones, pues no es posible que la resolución de los conflictos quede sujeta a la malicia de los litigantes.

Como ejemplo de lealtad, en el que deben conducirse las partes, lo tenemos en las declaraciones confesionales, testimoniales y en general en cualquier medio probatorio, en donde se necesite descubrir la verdad.

14. Principio político. Este principio introduce en el proceso la máxima garantía social de los derechos, con el menor sacrificio de la libertad individual. Por lo que no debe confundirse el arraigo con el confinamiento y en el derecho laboral, sólo cuando no sean eficaces los requerimientos, podrá recurrirse al empleo de los medios coactivos sobre las personas. Y como nota aclaratoria, he de decir que el arraigo es una providencia cautelar, establecida en el artículo 822 fracción I de la Ley laboral, en tanto que el confinamiento es una medida de seguridad penal sancionada por los jueces respectivos.

15. Principio económico. El principio económico exige que los procesos y en especial el laboral, no sean materia de graves impuestos ni que por su dilación ni por los gastos que origine, sean accesibles únicamente a los particulares privilegiados por la riqueza. Por eso nuestro proceso laboral, está exento de impuestos, atendiendo al espíritu revolucionario del artículo 123 constitucional.

CAPITULO III

LOS MEDIOS PROBATORIOS

1. El concepto de medio probatorio.
2. Clasificación de los medios probatorios.
3. Los medios probatorios laborales.

CAPITULO III

LOS MEDIOS PROBATORIOS

1. El concepto de medio probatorio. "En el proceso -dice Carnelutti-, en todas sus clases, el juez tiene que valorar jurídicamente hechos. Siempre que el hecho que hay que valorar no está presente, el juez debe servirse de otros objetos que le permitan conocer el hecho ausente. Estos objetos son las pruebas. Según Laurent, la prueba es la demostración legal de la verdad de un hecho o también el medio mismo que las partes emplean para demostrar el hecho discutido".

"Del concepto de la prueba nace el de los medios de prueba. Todo medio que puede alcanzar el doble fin de hacer conocido del juez un hecho, es decir, de darle conocimiento claro y preciso de él y juntamente darle la certeza de la existencia o de la inexistencia de aquel hecho, es un medio de prueba". (7)

Ricci dice: "Probar no es otra cosa que hacer constar la existencia de un hecho, por lo que prueba no es sino el medio por el cual la existencia de un hecho se hace notorio". Este medio debe ejercer impresión sobre el ánimo de los demás y convencerlos de que existe -

(7) Teoría General de las Pruebas en el Derecho Civil, - Carlos Lessona, 3a. ed., Ed. Reus, pág. 7, apartado 7, Madrid, España.

realmente, porque si no surge este convencimiento no puede decirse que la prueba haya alcanzado su fin. Los medios de prueba son, pues aquellos medios que sirven para probar las causas que motivaron el derecho alegado, para convencer al juez de la verdad de tales afirmaciones.

Esta palabra, como tantas otras del lenguaje jurídico, no tiene un solo significado: se llama prueba no sólo al objeto que sirve para el conocimiento que este objeto da.

Es decir, que el vocablo se usa en el sentido de medio de prueba, o sea para designar los distintos elementos de juicio producidos por las partes o recogidos por el juez a fin de establecer la existencia de ciertos hechos en el proceso. (8)

Se emplea en el sentido de la acción de probar; así se dice que al actor incumbe la prueba, es decir, que él es quien debe suministrar los elementos de juicio o producir los medios indispensables para determinar la exactitud de los hechos alegados.

(8) Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo XIX, págs. 486 y - 487, Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.L. Lavalle 1328, Buenos Aires, Argentina, año 1964.

Por último con la voz prueba se designa el fenómeno psicológico, el estado de espíritu producido en el juez por los elementos de juicio y que le producen convicción, certeza acerca de la existencia de ciertos hechos sobre los cuales ha de recaer su pronunciamiento; no significa que no hay en los autos medios de prueba, cuando se dice que no hay prueba, sino que aquéllos son insuficientes para determinar una convicción."

"En el derecho procesal se entiende por medio de prueba todas aquellas cosas, hechos o abstenciones que puedan producir en el ánimo del juez una certeza sobre los puntos litigiosos". (9)

"Los diversos elementos que, autorizados por la ley, sirven para demostrar la veracidad o falsedad de los hechos controvertidos en juicio". (10)

2. Clasificación de los medios probatorios. -
"Suele clasificarse la prueba en personal y real, según recaiga sobre hombres o cosas, directa o indirectamente si su relación con el juez es mediata o inmediata, pre-

(9) Derecho Procesal Civil, por Eduardo Pallares, 1a. ed. Editorial Porrúa, S.A., México, 1961.

(10) Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, Ed. Viracocha, S.A. Hipólito Irigoye, 1208 Buenos Aires, Argentina, Guillermo Cabanellas, pág. 680.

constituida y constituyente, lo que depende de que se haya preparado con anterioridad al proceso o después de iniciado.

Los textos legales enumeran habitualmente los medios de prueba: Instrumento, testigos, confesión, inspección judicial, pericial, presunciones, etc.

El problema consiste en saber si estos medios pueden ser ampliados utilizándose otros que no enumeran los textos y que resultan de las conquistas de la ciencia o de la técnica, brindando nuevas posibilidades de investigación.

Se ha dicho que la institución de los medios de prueba es un atributo del legislador y que, por tanto, nadie excepto él puede introducir otros medios probatorios.

No obstante esto, la jurisprudencia ha admitido numerosas pruebas no previstas en la ley: fotografías, grabaciones, dactiloscopia, rayos ultra-violeta, análisis químicos, de sangre, etc., estos medios pueden clasificarse sin dificultad dentro de los medios probatorios tradicionales. En principio cuando los jueces dan ingreso a medios de prueba no previstos, es por que fuertes razones mueven a su aceptación, así como otros medios pue

den prohibirse y así lo hacen los jueces cuando las leyes no prohíben expresamente a medios tales como el hipnotismo, la inyección del pentotal, etc.

Debe admitirse, pues que la enumeración de los medios de prueba no es taxativa, sino enunciativa, y que nada prohíbe al juez y a las partes acudir a medios de prueba no especialmente previstos, siempre que los sometan a las garantías generales que son características del sistema probatorio. (11)

Las pruebas son clasificadas en dos grupos: - Pruebas propiamente dichas y presunciones. Las pruebas propiamente dichas se dividen en plenas y semiplenas, -- directas e indirectas, reales y personales, originales -- e inoriginales, históricas y críticas. También pueden ser las pruebas, con relación al tiempo en que se producen, de dos especies: probationes-probatos (constituídas antes del proceso) y probationes-probandoe (producidas -- en el curso del proceso). En otros términos pruebas hechas y pruebas que se han de hacer en el proceso, y según la división clásica de Bentham, pruebas preconstituídas y pruebas causales. Las preconstituídas son ordenadas por el legislador y surten sus efectos conforme a la ley, y las causales se producen mediante el pleito, como por ejemplo la confesional, la testimonial, la pericial, y las presunciones.

(11) Tratado de las Pruebas Judiciales. Couture, pág. - 165 y sigs.

3. Los medios probatorios legales. "Los jurisconsultos antiguos sintetizaron los medios probatorios en los versos latinos que siguen:

Aspectum, Sculptum, testis, notoria, scriptum,
Jurans, confesus, presumpio, fama, provabit.

Para conocer la verdad los tribunales pueden valerse de las declaraciones de las partes, del testimonio de otras personas y de los hechos materiales o notorios. El derecho probatorio del trabajo no fija de modo enunciativo los medios de prueba, sino que en términos generales se refiere a las declaraciones de las partes, testigos, objetos, documentos públicos y privados, peritos y presunciones.

A continuación presento los principales medios de prueba.

CAPITULO IV

LA CONFESION

1. Su concepto.
2. Su ofrecimiento.
3. Su desahogo.

CAPITULO IV

LA CONFESION

1. Su concepto (doctrinal). a) "La declaración oral por la cual una de las partes, capaz en derecho, depone testimonio contra si de la verdad de un hecho jurídico que la otra alega como fundamento de la demanda o de la excepción." (12)

b) "La declaración judicial o extrajudicial, espontanea o provocada por interrogatorio de la parte contraria o por el juez directamente, mediante la cual una parte, capaz de obligarse, y con ánimo de producir a la otra una prueba en perjuicio propio, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que se refiere a ello y es susceptible de efectos jurídicos".

c) Concepto práctico de la confesión en el derecho laboral. Es la declaración oral y judicial, por la cual, una de las partes reconoce total o parcialmente la verdad de un hecho propio que le consta, por interrogatorio de la parte contraria o por la Junta directamente.

De acuerdo con los tratadistas del Derecho en general, la confesión que admite la doctrina y la Ley, la han clasificado de la siguiente manera:

(12) Diccionario de Derecho Procesal Civil, Eduardo Pallasares, 5a. ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1966, pág. 162.

A) Confesión judicial. Es la que se hace ante las juntas de trabajo, durante el juicio, para absolver un pliego de posiciones que la parte contraria formuló previamente o durante el desahogo de esta prueba.

B) Confesión extrajudicial. Es la que se realiza fuera del juicio o ante la Junta incompetente. Sirviendo ésta posteriormente como prueba instrumental.

C) Confesión expresa. Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita o hablada.

D) Confesión tácita. Es la que se infiere del silencio del que debe declarar o del hecho de declarar con evasivas.

E) Confesión ficta. Es la que tiene lugar cuando se llama a declarar a alguna de las partes y no concurre ante la H. Junta, en cuyo caso se dan por contestadas las preguntas que formulen la contraria en sentido afirmativo.

F) Confesión espontánea. Es la que hace una de las partes por voluntad propia.

G) Confesión provocada. Es la que se hace, por interrogatorio de la parte contraria o de la Junta.

H) De todas estas clases de confesiones, en el derecho laboral y en la práctica del mismo, sólo son tomadas en cuenta: La confesión judicial que deberá ser expresa siempre, y provocada por la parte contraria y -- en dado caso de no asistir la parte que deberá absolver el pliego de posiciones, se tendrá por confeso fictamente.

2. Su ofrecimiento. Una vez presentada la de manda y contestada por la parte contraria, de acuerdo a las formalidades del procedimiento laboral que la Ley es tablece, la Junta al concluir la audiencia de concilia-- ción, de demanda y excepciones, (en el supuesto caso que no se haya llegado a un convenio favorable entre el pa-- trón y el trabajador), señalará día y hora para la cele-- bración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas que -- deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes se-- gún lo establecido en el artículo 759 de la Ley Federal-- del Trabajo en vigor. Llegado el día y la hora señalada para la audiencia de ofrecimiento de pruebas, se pueden-- suscitar dos situaciones jurídicas diferentes:

a) cuando no concurre ninguna de las partes -- a dicha audiencia.

b) cuando concurren las dos partes o una de -- ellas a la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

En esta situación jurídica, las partes o una - de ellas que concurra a la audiencia de ofrecimiento de pruebas, se sujetarán de conformidad con las fracciones del artículo 760, que a la letra dicen: "II. Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen. III. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte; IV. Si se ofrece prueba confesional, se observarán las normas siguientes: a) - cada parte podrá solicitar que su contraparte concorra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas. b) Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastará que se la cite. 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.

d) La Junta ordenará se cite a los absolventes apercibiéndolos de tenerlos por confesos en las posiciones que se les articulen si no concurren el día y hora señalados, siempre que las preguntas no estén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos. e) Cuando sea necesario girar exhorto, el oferente exhibirá el pliego de posiciones en

sobre cerrado. La Junta abrirá el pliego, calificará -- las posiciones, sacará copia de las que fueron aprobadas y las guardará en sobre cerrado bajo su más estricta res_ponsabilidad, y remitirá el original en sobre cerrado, + para que se practique la diligencia de conformidad con - las posiciones aprobadas".

El día y hora señalados para el ofrecimiento - de la prueba confesional, ésta podrá ofrecerse en un es_crito juntamente con las demás pruebas, o en forma oral - en el momento de haberse abierto la audiencia de ofreci_miento de pruebas, señalando que el absolvente deberá - asistir personalmente.

Una vez ofrecidas todas las pruebas necesarias, la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y - cuáles desechará. Además, una vez cerrada la audiencia - de ofrecimiento de pruebas, no se admitirán nuevas prue_bas, a menos que se refieran a hechos supervenientes, - (según fracciones IX y X del artículo 760). Considero - que aunque la ley no lo establece, pueden ofrecerse ade_más, de las supervenientes, las pruebas en contrario.

B) En el caso de que no concurren ninguna de - las partes a la audiencia de ofrecimiento de pruebas, y - al concluir dicho ofrecimiento, la Junta concederá a las

partes un término de 48 horas para que presenten sus alegatos por escrito, y en último caso, de que las partes no presenten sus alegatos, ni hayan ofrecido ninguna prueba ni promuevan dentro de los seis meses siguientes, caducará el proceso laboral, teniéndose por desistida la ac---ción.

3. Su Desahogo. En el supuesto caso que las partes hayan ofrecido la prueba confesional y las demás - pruebas, la Junta cerrará la audiencia y 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 que siempre por regla general, - la primera prueba que deberá desahogarse es la confesio - nal ofrecida por la parte actora y después se desahogará la confesional ofrecida por la parte demandada. En la - que, de acuerdo con el artículo 766, se observarán las - normas siguientes:

I. La persona que se presente a absolver posi - ciones en representación de una persona moral, deberá - acreditar que tiene poder bastante.

II. La Junta desechará las posiciones que no - tengan relación con los hechos y las que juzgue insidio - sas, pero deberá fundar su resolución. Se tienen por in - sidiosas las que se dirijan a ofuscar la inteligencia - del que ha de responder, con el objeto de obtener una - confesión contraria a la verdad.

III. El absolvente responderá por sí mismo, - de palabra, sin la presencia de su abogado o asesor. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta después de tomar conocimiento de ellos resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

IV. Las contestaciones deberán ser afirmati--vas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que les pida la Junta.

V. Si se niega a responder, la Junta lo aper--cibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa.

VI. Si las respuestas son evasivas, la Junta - de oficio o a instancia del articulante, lo apercibirá - igualmente por confeso.

VII. Cuando alguna posición se refiere a he--chos que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarlas si los ignora. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deben serle conocidos aún cuando no sean - propios.

VIII. La Junta hará efectivo el apercibimien--to a que se refiere el artículo 760, fracción VI, inciso d), si la persona que deba absolver posiciones no concurre, o la que concurre en representación de una persona - moral no tiene poder bastante.

La prueba confesional, es una de las más importantes en el proceso del trabajo, por lo que la Junta -- debe examinar cuidadosamente y proceder con prudencia y honestidad al examen de las pruebas de confesión de los trabajadores, ya que éstos por su ignorancia o su ingenuidad, siempre se confunden o se equivocan al absolver las posiciones. En tanto que los patronos, van siempre instruídos por sus abogados, de manera que lo que confiesan está preparado de antemano.

Generalmente cuando se va a absolver el pliego de posiciones en la prueba confesional, la parte contraria empieza preguntando con las siguientes palabras: - "que diga si es cierto como lo es y le consta..."

CAPITULO V

LA TESTIMONIAL

1. Su concepto.
2. Su ofrecimiento.
3. Su desahogo.

CAPITULO V

LA TESTIMONIAL

1. Su concepto. Testigo es toda persona capaz física y jurídicamente, que tiene conocimiento de los hechos ocurridos en su presencia y que tiene la obligación cuando le es requerido, de reproducir ante la H. Junta.

De todos es sabido, que cuando ocurre un hecho, puede suceder que haya personas que encontrándose presentes, vean, oigan, sientan o de cualquier modo directo tomen conocimiento de la existencia de dicho hecho, por medio de los sentidos. Estas personas pueden ir a repetir lo que pudieron captar y al hacerlo toman el nombre de testigos ante la Junta.

La prueba testimonial es muy común, pero la declaración de la verdad sobre los hechos, es relativo, ya que un mismo hecho puede provocar reacciones diferentes e inclusive, puede tenerse una sensación equivocada aunque de buena fe, de las personas que presenciaron dicho hecho.

2. Su ofrecimiento. En el mismo día y hora señalados para el ofrecimiento de todas las pruebas, incluyendo la testimonial, las partes deberán sujetarse a

las formalidades de las fracciones que establece el artículo 760, fracción VII que a la letra dice:

"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.

Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente exhibirá - el pliego de preguntas. La contraparte podrá exhibir - sus repreguntas en sobre cerrado, que será abierto por - la autoridad exhortada, o formularlas directamente ante - ésta". Al terminar el ofrecimiento de esta prueba testi - monial, la parte contraria podrá formular sus objeciones que estime convenientes, a efecto de que la Junta dicte - la resolución que proceda, admitiéndola o desechándola - total o parcialmente, e inmediatamente acordará señalar - día y hora para la celebración de una audiencia de recep - ción de las mismas, que deberá efectuarse dentro de los - diez días siguientes.

3. Su desahogo. Llegado el momento de la hora y día señalados para la audiencia de recepción o desahogo de la prueba testimonial, se observarán las fracciones siguientes del artículo 767:

I. Las partes presentarán sus testigos en la audiencia de recepción de pruebas salvo lo dispuesto en el artículo 760 fracción VII (cuando la H. Junta los cite o cuando tenga que girar exhorto).

II. No podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar.

III. La Junta tendrá las facultades a que se refiere la fracción primera del artículo anterior.

IV. Para el examen de los testigos no se presentarán interrogatorios, salvo lo dispuesto en el artículo 760 fracción VII. (si concuerdan los testigos ofrecidos con los testigos presentados) las partes formularán las preguntas verbal y directamente. Primero interrogará al oferente de la prueba y a continuación las demás partes; y

V. Las tachas se formularán al concluir la recepción de la prueba la Junta señalará día y hora para el desahogo de las pruebas respectivas.

"Cuando una parte advierte que las personas que fueron llevadas como testigos por la otra parte, están ligadas en forma tal con el promovente, que su opinión puede ser tachada de interesada o de parcial, es permitido ofrecer prueba para justificar esa peculiaridad que en el vocabulario jurídico se conoce como "tachas" de los testigos.

Esta prueba se puede ofrecer, como es lógico, hasta después de que se haya desahogado la testimonial correspondiente y, por lo mismo, con posterioridad al período de ofrecimiento de pruebas". (13)

Cabe anotar como dato importante que, la Nueva Ley Federal del Trabajo vigente, otorga el derecho al presidente o su auxiliar de la H. Junta, así como los representantes de los trabajadores y de los patrones, interrogar libremente a las personas que intervengan en audiencia de recepción de pruebas, con el fin de esclarecer la verdad en el conflicto.

Este derecho se extiende también a las partes que intervienen en dicho conflicto.

(13) Manual de Derecho del Trabajo, Lic. Euquerio Guerrero, 4a. ed. aumentada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.

CAPITULO VI

LA PERICIAL

1. Su concepto.
2. Su ofrecimiento.
3. Su desahogo.

CAPITULO VI

LA PERICIAL

1. Su concepto. Perito es la persona que posee conocimientos especiales teóricos o prácticos, de una determinada rama de la ciencia o de la técnica y que informa al juzgador sobre los puntos litigiosos con su especial saber y entender o experiencia.

Prueba pericial es el resultado de las investigaciones científicas o técnicas que realizan los peritos a petición de las partes o de las autoridades de la Junta.

Cuando existan hechos controvertidos, en el que no pueda opinar concientemente una persona ajena por no estar capacitada científica o técnicamente, se requerirá del asesoramiento de los técnicos o especialistas para que ilustren el criterio de la H. Junta y que le permitan por ello, conocer mejor los hechos concretos de la controversia citada.

Para corroborar lo antes dicho, y con motivo de que la nueva ley Federal del Trabajo no reglamenta los requisitos necesarios para ser perito, a continuación

expongo el contenido del artículo 144 del Código Federal de Procedimientos Civiles, que a la letra dice: "Art. - 144. Los peritos deben tener título en la ciencia o arte a que pertenezca la cuestión sobre que ha de oirse su parecer, si la profesión o arte estuviere legalmente reglamentada. Si la profesión o arte no estuviere legalmente reglamentado, o estándolo, no hubiere peritos en el lugar, podrán ser nombradas cualesquiera personas entendidas a juicio del tribunal, aún cuando no tengan título".

2. Su ofrecimiento. Al igual que las demás pruebas, la pericial podrá ofrecerse en el día y hora señalados por la H. Junta, en forma oral o escrita por ambas partes y de acuerdo al artículo 760 de la Ley en cuestión y en su fracción VIII que a la letra dice:

"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 peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibiera con el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes."

Cabe anotar, que en la mayoría de las veces - los trabajadores carecen de recursos económicos para cubrir los honorarios de sus peritos, por lo que es menester que la H. Junta, de facilidades y se lo haga saber - al trabajador personalmente, del derecho que posee, de ser auxiliado económicamente por el peritaje realizado - a favor de los trabajadores.

3. Su desahogo. Y llegado el momento procesal, de la recepción de la prueba pericial, se observarán las normas siguientes, de acuerdo con lo establecido por el artículo 768 de nuestra multicitada ley, que expresa:

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

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

Las fracciones anteriores, otorgan el derecho de nombrar peritos de su confianza, pero en el supuesto de que la opinión de ambos no fuera uniforme, se requerirá nombrar un perito tercero en discordia que venga a dirimir los puntos controvertidos. Y si las partes no se ponen de acuerdo con el nombramiento de este tercero, lo hará la H. Junta.

Como se dijo antes, el problema de los peritajes afecta a los trabajadores desde el punto de vista económico, de manera que atendiendo al espíritu protec-cionista del artículo 123 constitucional, la H. Junta deberá estar obligada a poner peritos oficiales al ser-vicio de los trabajadores mexicanos.

CAPITULO VII

LA INSPECCION

1. Su concepto.
2. Su ofrecimiento.
3. Su desahogo.

CAPITULO VII

LA INSPECCION

1. Su concepto. Inspección Judicial. Es el acto jurisdiccional que tiene como finalidad que la H. Junta, tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona, relacionadas con el litigio.

La inspección judicial también llamada inspección ocular, consiste en someter los aspectos del litigio al examen de los sentidos, esto es, tocarlas, palparlas, verlas, medirlas, gustarlas, etc.

La inspección judicial u ocular, además de ser un medio de prueba, también recaé sobre las pruebas mismas ya existentes en el proceso por ejemplo, el cotejo de documentos, el examen caligráfico, o químico de alguna escritura, listas de raya, etc.

2. Su ofrecimiento. Sin cambiar de rutina procesal, la inspección judicial como medio de prueba se ofrece al igual que las otras pruebas en el día y hora señalados para la audiencia de ofrecimiento de las mismas. Con la característica de que esta prueba se puede ofrecer pidiendo que la H. Junta solicite los objetos en

donde se encuentren, para ser inspeccionados en el local y en la audiencia de la H. Junta. También el oferente - puede solicitar que la H. Junta se traslade al lugar de los hechos o de las cosas que por imposibilidad física - no pueden ser movidos y llevados al local de la H. Junta.

Conviene aclarar que, ambas partes en litigio, así como las autoridades de la H. Junta tienen derecho a solicitar también la inspección judicial sin límite procesal.

3. Su desahogo. Para el desahogo de la inspección judicial, no es requisito indispensable que se realice en el día y la hora señalados en la audiencia.

Considerando que la nueva Ley Federal del Trabajo omitió reglamentar específicamente la inspección judicial, y encontrando su fundamento legal en el artículo 762 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en el que expresa "son admisibles todos los medios de prueba".

El Código Federal de Procedimientos Civiles - reglamenta en su Capítulo V, Título IV, las formalidades en que deben desahogarse la prueba o reconocimiento o inspección judicial u ocular en los siguientes artículos:

"161. La inspección judicial puede practicarse a petición de parte o por disposición del tribunal, - con oportuna citación, cuando pueda servir para aclarar o fijar hechos relativos a la contienda que no requieran conocimientos técnicos especiales.

162. Las partes, sus representantes y abogados podrán concurrir a la inspección y hacer las observaciones que estimen oportunas.

163. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que a ella concurren.

164. A juicio del tribunal o a petición de parte se levantarán planos o se tomarán fotografías del lugar u objetos inspeccionados. "

Cabe citar que la inspección judicial, por su propia naturaleza, tiene una importancia un poco más relevante que otras pruebas, ya que pone a la H. Junta en contacto directo con la cosa que constituye la prueba. - En la inspección no sólo pueden utilizarse los procedimientos normales, o los sentidos corporales, sino también todos los procedimientos que las ciencias y las artes han elaborado para conocer mejor los fenómenos de la naturaleza o las condiciones psíquicas o fisiológicas de las personas.

Sin embargo, el examen de las personas está - sumamente limitado por el respeto que merecen en su cali

dad de seres humanos, y por razones de honestidad, moralidad o para que no se violen los derechos fundamentales del individuo, su libertad, su integridad física, su salud y lo más importante, sus garantías individuales que establece nuestra Constitución.

Pero, por lo general la inspección judicial uocular que la H. Junta comúnmente realiza periódicamente es sobre las listas de raya que el patrón tiene la obligación de conservar.

CAPITULO VIII

LA DOCUMENTAL

1. Su concepto.
2. Su ofrecimiento.
3. Su desahogo.

CAPITULO VIII

LA DOCUMENTAL

1. Su concepto. Son aquellas representaciones materiales encaminadas a reproducir o manifestar por medio de símbolos, una expresión del pensamiento, en el que una o ambas partes del litigio, presentan ante la H. Junta para probar un hecho realizado.

Los documentos en general y en el derecho procesal del trabajo mexicano, se dividen en dos importantes grupos:

- a) Documentos públicos, y
- b) Documentos privados.

A) Documentos públicos. Son aquellos cuya formación está encomendada por la Ley, dentro de los límites de su competencia, a un funcionario público revestido de la fe pública, y los expedidos por todas aquellas personas que, en el ejercicio de sus funciones otorgan fe pública a cualquier documento.

Existen determinados documentos que por venir de funcionarios que tienen fe pública y que se demuestra sobre los documentos con los sellos, firmas u otros signos exteriores que en su caso, provengan de las leyes.

Los documentos públicos deberán ser expedidos por autoridades de la federación, incluyendo desde luego los tres poderes, de los Estados, del Distrito Federal y Territorios, así como también de los municipios, estos documentos citados, harán fe en el juicio sin necesidad de certificación, siempre y cuando los documentos contengan las firmas originales.

Aquellos documentos públicos que procedan del extranjero, harán fe en el juicio si están debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares domiciliadas en el lugar del juicio, en los términos que establezcan las leyes relativas.

Si los documentos públicos que proceden del extranjero vienen en idioma diferente al español, que es el idioma oficial en nuestro país, se le mandará dar visita a la parte contraria para que manifieste su conformidad, en caso contrario se mandará traducir a instancia de la H. Junta.

Cabe aclarar que también son documentos públicos, los expedidos por los notarios públicos, ya que así lo establece la Ley respectiva.

B) Documentos privados. Son aquellos que consignan alguna disposición unilateral o algún convenio -

entre particulares sin que tengan intervención de Notario o de algún otro funcionario que desempeñe cargo de autoridad pública.

"Los documentos que firmen los Notarios o los Funcionarios Públicos cuando éstos no actúan en ejercicio de sus funciones; son documentos privados". (14) - Por ejemplo, la carta que estos envíen a un familiar o a un amigo.

Los documentos privados que se exhiban en el juicio laboral, que son una inmensa variedad como son: - actas levantadas ante testigos, correspondencia epistolar, publicaciones en los periódicos u otro tipo de impreso. Además, cabe mencionar que el Diccionario Escriche indica cuatro clases de documentos privados que son:

1° Quirógrafo o Manuscrito. Que es todo escrito privado extendido o firmado por una persona, y más especialmente se llama así el papel en que un deudor confiesa la deuda u obligación contraída.

2° Libro de Cuentas. Aquel en el cual se asienta lo que se dá y lo que se recibe, lo que se gana y lo que se pierde.

3° Libro de Inventarios. El escrito en el cual anota uno de los bienes que le pertenecen o que administra.

(14) Diccionario de Derecho Procesal Civil, Eduardo Pallares, pág. 275, México, 1966, Ed. Porrúa, S.A.

4° Carta Masiva. El escrito que una o varias personas dirigen a otras ausentes, para comunicarles sus sentimientos o ideas, darles noticias o proporcionarle - asuntos diversos, consideramos que los testamentos olo--gráficos y los cerrados deben ser añadidos a la relación anterior, por no encuadrar exactamente en ninguna de las categorías citadas y constituir indudablemente documen--tos privados y hasta íntimos; claro está que han de ser protocolizados casi siempre.

En cuanto a la fuerza de los documentos priva--dos, entre las partes que la han otorgado, y de no haber contradicción, poseen indiscutible eficacia, lo mismo -- que si se tratara de un documento público.

La documental privada, como se comprende, tie--ne un valor menor que las documentales públicas; pero no puede desprecisarse, ya que la H. Junta al analizar to--das las pruebas que recibe, podrá asignarles el valor - que en justicia proceda y tener efectivamente un crite--rio debido sobre la realidad de los hechos ocurridos.

2. Su Ofrecimiento. Llegado el día y hora -- señalados, para la audiencia de ofrecimiento de pruebas, y de acuerdo con el artículo 760 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se observará lo que establece la fracción V del artículo citado que a la letra dice:

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

Los documentos públicos o privados deberán presentarse sus originales de preferencia, copias certificadas o simples copias, y cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, se exhibirán para que la H. Junta y las partes en el juicio tomen conocimiento de ello.

También se podrán pedir, a petición de la H. - Junta y de las partes el cotejo de firmas, letras o huellas digitales que sirvan como medio de prueba.

3. Su desahogo. En la audiencia para el desahogo de todas las pruebas documentales, las partes podrán hacer todas las objeciones con base en argumentos legales o de hechos; pero es la H. Junta la que se reservará el derecho de calificarlas y darles prueba plena, - tomando en cuenta las objeciones que las partes hayan hecho.

CAPITULO IX

OTROS MEDIOS

1. La presunción.
2. La fama pública.

CAPITULO IX

OTROS MEDIOS

1. La presunción. Son aquellas consecuencias que la H. Junta deduce, teniendo como base un aspecto legal o un hecho conocido para llegar al conocimiento de otro precepto legal o hecho desconocido con el fin de esclarecer y llegar a la verdad que se busca, teniendo como base de deducción la apreciación en conciencia de las pruebas que la H. Junta realiza.

La presunción tiene dos aspectos: a) legal, y b) humana.

La presunción legal. Son aquellas deducciones de carácter general que la Ley hace y a las que atribuye una determinada eficacia, respondiendo a la necesidad de obtener seguridad y firmeza en el orden jurídico.

Las presunciones legales son pruebas indirectas que autoriza el legislador en casos extremos, esto es, cuando sea difícil probar directamente determinados hechos.

Las presunciones legales constituyen a mi criterio uno de los medios probatorios que tienen mayor

aplicación en los conflictos obrero-patronales. Como - por ejemplo, una deducción legal la encontramos en el artículo 21 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Con esto nos damos cuenta que aunque no haya contrato por escrito, el hecho de que una persona preste un servicio a otro, la Ley presume - que es un contrato de trabajo sujeto a la protección laboral.

En cuanto a las presunciones humanas, la H. - Junta deducirá que de todos los hechos probados, otros - hechos desconocidos, pero que tienen también como fin el esclarecimiento de la verdad.

Las partes que aleguen o que nieguen una pre--sunción legal o humana, tienen la obligación de probar - los supuestos de las mismas. Además, cabe agregar por - último, que todas las presunciones que la H. Junta o - que las partes hagan, están sujetas a la prueba en con--trario.

2. La fama pública. Fundándome en el artículo 762 de nuestra multicitada Ley, en el que establece que:- "Son admisibles todos los medios de prueba", invoco co--mo prueba en el derecho laboral a la fama pública, que -

consiste en la común opinión o creencia que tienen en un momento dado todos o la mayor parte de las personas que afirman haber visto o haber oído la existencia de un sujeto, de su conducta, de su arte, de su declaración o de su profesión. Así como también la opinión o el rumor - sobre un determinado hecho, y que la ley considera en un momento dado positivo para el esclarecimiento de la verdad que la H. Junta busca.

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

1. Tomando en consideración que el artículo - 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos - Mexicanos, promulgada el 5 de febrero del año de 1917, - en la ciudad de Querétaro, Qro., y que nació gracias al movimiento revolucionario de nuestro pueblo mexicano, en el que se derramaron, esfuerzos, sacrificios y sangre de millares de trabajadores del campo y de la ciudad, dicho artículo 123 fue la primera norma jurídica en establecer derechos sociales en favor de los trabajadores. A la - vez suprime el criterio individualista de su antecesora- y consagra la garantía al trabajo y a la libertad huma-- nas.

2. De conformidad al artículo 123 constitucio-
nal, nuestros legisladores han creado a través de los - años post-revolucionarios, diversas legislaciones de de-
recho del Trabajo hasta la última que entró en vigencia-
el primero de mayo del año 1970.

3. Es menester reconocer que la nueva Ley Fe-
deral del Trabajo protege a todos los trabajadores sin -
distinción alguna y que trae consigo más y mejores pres-
taciones a favor de los trabajadores.

4. Sin embargo, en esta nueva ley y en el capítulo respectivo sobre los medios probatorios, existe - cierta deficiencia, ya que reglamenta las pruebas confesional, testimonial, pericial, no reglamentando específicamente las pruebas, inspeccional, documental, presuncional y la fama pública.

5. Por lo que respecta a la prueba pericial, - considero y propongo que la H. Junta debiera poner peritos oficiales, ya que casi siempre el trabajador por sus condiciones económicas, no puede pagar los honorarios - de los peritos.

6. Por lo que respecta a la valorización de - las pruebas a conciencia de parte de la H. Junta, debenser siempre en base a la ciencia y atendiendo al espíritu eminentemente social de la Ley en favor de los trabajadores "in dubio pro operario".

7. Dado que el sistema de libre apreciación - de las pruebas, exige una fundamentación de la H. Junta para conceder a las pruebas acreditadas distinto valor - probatorio que el que le señala la Ley, propongo que dicha fundamentación se haga constar en los laudos, para - derivar de ella si se han cometido violaciones; el juicio constitucional de amparo.

8. De esta manera, la H. Junta podrá suplir - las deficiencias en que incurrieron las partes al acreditar sus pruebas, y al mismo tiempo facilitarían la interposición del juicio de amparo a la parte que resultare - lesionada, a efecto de que los juzgados de Distrito o - los Tribunales colegiados, puedan sustituir con su criterio mejor perfeccionado en el derecho laboral, las deficiencias en que incurrieron en el laudo de la H. Junta; - no dejando así ya sin defensas a los quejosos, que con - todo derecho podrán hacerlos valer en la vía de amparo.

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

1. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Dr. Alberto Trueba Urbina, Teoría Integral, Editorial Porrúa, S. A., México, 1971.
2. Derecho Procesal del Trabajo. Lic. Arturo Valenzuela, Editorial Cajica, S.A., Morelia, Mich., y Puebla, Pue., México, 1959.
3. Apuntes tomados en las clases, durante los dos Cursos de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.
4. El artículo 123. Dr. Alberto Trueba Urbina. México, 1943.
5. Ley Federal del Trabajo. Comentada por los maestros Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.
6. Diccionario de Derecho Obrero. Dr. Alberto Trueba Urbina. Ediciones Botas, México, 1957.
7. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editada por la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México, 1970.
8. El Congreso Constituyente de 1916 y 1917. Daniel Moreno, Edición de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1967.
9. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Eduardo Pallares, Editorial Porrúa, S.A., México, 1966.
10. Manual de Derecho del Trabajo, Lic. Euquerio Guerrero, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.
11. Derecho Procesal Civil. Eduardo Pallares, Editorial Porrúa, S.A. México, 1961.