

300609
3
2eje.

UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U. N. A. M.



**"LA VALORACION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS
EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL"**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA :

ALEJANDRO ARZATE SANCHEZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D.F.

DIRECTOR DE TESIS:
LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ

1994



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 está 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.

DEDICATORIAS

- A TI DIOS TODO PODEROSO, porque siempre me acompañas.
- A mis padres, por ese gran apoyo que me han otorgado en mi vida académica.
- A mi hermano, por su paciencia y gran cariño hacia mi.
- A mi familia, por tener esa gran virtud de estar siempre unida.
- A ti Verónica por el cariño y confianza que siempre me has demostrado.
- A mis compañeros y amigos, y en especial José Ramón y Luis Fernando ya que con su aliento se logro la realización de este trabajo.
- A las personas que aunque ya no están presentes en mi vida, siguen presentes en mi corazón.
- A mis maestros, a quien les debo gran parte de los frutos que he logrado hasta ahora gracias a sus conocimientos y experiencias transmitidas.
- A mi segunda familia, la Universidad La Salle, a quien le debo mi gran formación cristiana.
- Al Licenciado Arturo Martínez y González por su gran interés y dedicación para la realización y culminación de este trabajo.
- A mi padrino, el Lic. Bernardo Moncada Figueroa por la gran cooperación que me ha brindado para mi desarrollo profesional.

**LA VALORACION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS
EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

INDÍCE

<u>INTRODUCCION</u>	1
<u>CAPITULO I</u>	2
ANTECEDENTES HISTORICOS.....	3
1.1 PREREVOLUCIONARIOS.....	3
1.2 REVOLUCIONARIOS.....	8
1.2.1 El artículo 123 Constitucional.....	14
1.3 POSTREVOLUCIONARIOS.....	15
1.3.1 La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	15
1.3.2 La Federalización de la Legislación Laboral.....	15
1.3.3 El Proyecto Portes Gil.....	17
1.3.4 La Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.....	19
1.3.5 La Ley Federal del Trabajo del 10 de Mayo de 1970.....	20
1.3.6 La reforma procesal del 10 de Mayo de 1980.....	21
<u>CAPITULO II</u>	24
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	25
2.1 INTRODUCCION.....	25
2.2 CONCEPTO.....	28
2.3 NATURALEZA JURIDICA.....	33
2.4 CARACTERISTICAS.....	37
2.4.1 Fuentes.....	40

<u>CAPITULO III</u>	45
LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	46
3.1 CONCEPTO DE PRUEBA.....	46
3.2 OBJETO DE LA PRUEBA.....	52
3.3 LOS MOTIVOS DE LA PRUEBA.....	56
3.4 CLASIFICACION DE LA PRUEBA.....	58
3.5 MEDIOS DE PRUEBA.....	62
3.6 SISTEMAS PROBATORIOS.....	65
3.6.1 Prueba Legal o Tasada.....	66
3.6.2 Prueba Libre.....	67
3.6.3 Sistema Mixto.....	68
3.7 LOS SUJETOS PROCESALES EN LA PRUEBA.....	73
3.8 LA CARGA DE LA PRUEBA.....	76
<u>CAPITULO IV</u>	81
LA VALORACION DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.....	82
4.1 SIGNIFICADO DE LA PALABRA VALORACION.....	82
4.2 VALORACION DE LA PRUEBA EN PARTICULAR.....	86
4.2.1 La Prueba Confesional.....	86
4.2.2 La Prueba Testimonial.....	93
4.2.3 La Prueba Documental.....	101
4.2.4 La Prueba Pericial.....	109
4.2.5 Prueba Pericial de Inspección Judicial..	111
4.2.6 Prueba Presuncional.....	114
4.2.7 Prueba Instrumental.....	122
4.2.8 Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.....	123
4.3 LA VALORACION EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS.....	124
<u>CONCLUSIONES</u>	132
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	136

INTRODUCCION

Hemos realizado una modesta y sencilla investigación sobre la valoración de las pruebas en materia laboral, buscando ubicar el origen del conflicto, en la disparidad de formas de resolver que tiene cada tribunal. Para esto analizamos Doctrina, Jurisprudencia y la Ley Federal del Trabajo.

La base de este tema, es nuestra preocupación consistente en la inseguridad jurídica que tienen las partes obrero-patronales al encontrarse involucradas en un conflicto laboral, y ello es precisamente lo que se pretende erradicar.

Estamos conscientes y convencidos al haber finalizado con nuestra investigación, de que el problema no es de leyes, el problema es la carencia de hombres más honestos, más capacitados y con un mayor compromiso en su labor profesional, que aplique las leyes en forma categórica y de manera uniforme, con lógica y honestidad, lo que redundará en un beneficio social que nos hará obtener una mejor y eficaz impartición de justicia en nuestro país.

CAPITULO I

I. ANTECEDENTES HISTORICOS**1.1 PREREVOLUCIONARIOS****1.2 REVOLUCIONARIOS****1.2.1 El artículo 123 Constitucional****1.3 POSTREVOLUCIONARIOS****1.3.1 La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje****1.3.2 La Federalización de la Legislación Laboral****1.3.3 El Proyecto Portes Gil****1.3.4 La Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931****1.3.5 La Ley Federal del Trabajo del 10 de Mayo de 1970****1.3.6 La reforma procesal del 10 de Mayo de 1980**

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1 PREREVOLUCIONARIOS.

Iniciaremos este trabajo haciendo una breve referencia a los antecedentes históricos que se refieren únicamente al desarrollo de las autoridades del trabajo y especialmente del derecho sustantivo del trabajo en México, principiando con la época de la llegada de los españoles y el trato que se les daba a los indios, primer antecedente de una clase débil frente a otra poderosa, asimilando dichas leyes de trato a los indios con lo que en el fondo protege nuestra actual Ley Laboral hacia la clase económicamente débil.

En 1511, el Fraile Antonio de Montesinos protestó desde el púlpito contra el tratamiento dado a los indios y cuando el vicario dominico, Pedro de Córdoba, se colocó del lado de Montesinos en el escándalo subsecuente, el grave problema moral sobre la relación entre conquistadores y conquistados había salido a la luz pública, y continuaría ocupando las mentes durante varias décadas.

El resultado de esta oposición de los eruditos dominicos a los encomenderos fue la expedición de las Leyes de Burgos de 1512, adicionados en 1513, en total treinta y dos leyes.

Aunque de ningún modo inspiradas en una idealización del "buen indio natural", estas leyes, considerando al indio como a un niño que necesita protección, fueron altamente benéficas. Se ocuparon de la formación religiosa del indio, pero también de las condiciones mínimas de trabajo, como por ejemplo, los descansos, protección de la mujer embarazada, habitación, alimentación, salario, medidas para evitar que el trabajo en las minas causara perjuicio a las labores agrícolas, inspección laboral, etc. (1)

Por ello era necesario la elaboración de una Ley que protegiese al débil del fuerte; siendo dichas leyes el resultado de una necesidad social, siendo ésta la causa que da nacimiento a las leyes, como imperativo para que el comportamiento de las clases sociales que habitan en un país en un momento dado y con ciertas circunstancias.

Como cita Dr. Néstor De Buen a Felipe Remolina se pueden distinguir tres etapas en la Historia de las Autoridades del Trabajo en México:

- a) En la primera no se consideraba como una necesidad el establecer autoridades propias para conocer y resolver los conflictos de trabajo; la autoridad competente era, por lo general, el jefe del partido político, el juez civil e inclusive el juez penal.

1 Margadant S. Guillermo F., "INTRODUCCION A LA HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO", Editorial Esfinge, 8a edición, 1988, págs. 50 - 52.

b) La segunda se inicia con la creación de la autoridad administrativa del trabajo, en este caso el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, establecido el 18 de Diciembre de 1911.

c) En la tercera empieza a hacerse la distinción entre autoridad jurisdiccional del trabajo y autoridad administrativa, dando nacimiento así a una jurisdicción propia facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre trabajadores y los empresarios.
(2)

Y es hasta después de la Revolución Mexicana, cuando realmente se dio un reconocimiento, podemos decir "oficial" a la clase trabajadora, siendo que antes todos los problemas obrero-patronales se asemejaban a los conflictos civiles y de esta forma distintas autoridades resolvían dichas controversias, hasta el día en que se le da su papel histórico a la clase obrera como tal y es entonces cuando la materia laboral ocupa un lugar en nuestra constitución.

Por ello creemos importante hacer mención de dos antecedentes:

"En la Ley de Vicente Villada para el Estado Libre y Soberano de México (Toluca, 30 de Abril de 1904), sobre

accidentes de trabajo se dispone la reforma de la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles para que se ventilen en juicio sumario las contiendas...que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto." (Art. 8o de la Ley).

Esta ley la hacemos referencia como el primer antecedente que da protección al salario de los trabajadores en una forma sencilla y no a través del juicio civil que tardaba mucho más tiempo; denotando lo anterior el nacimiento del espíritu consistente en dar celeridad a los juicios en los que interviene un trabajador, debido a la urgencia que tienen los mismos de obtener su salario devengado en un término breve pues de lo contrario se les deja en peligro de no tener medios de sobrevivencia.

En la Ley de Bernardo Reyes (Monterrey, 9 de Noviembre de 1906) imitada casi textualmente por la "Ley sobre accidentes de Trabajo" de Salvador R. Mercado publicada en el Periódico Oficial del Estado de Chihuahua del 3 de Agosto de 1913 señala que las contiendas correspondientes a los accidentes de trabajo se ventilarán ante el "juez de letras de la fracción judicial a que corresponde en el lugar donde ocurra el accidente." (Art. 7), precisando que se ventilarán en juicio verbal, observándose las disposiciones del Código

de Procedimientos Civiles (Art. 8o). La misma ley consigna un procedimiento mínimo. (3)

No se elimina la supletoriedad del Código de Procedimientos Civiles, por lo que respecta al procedimiento. Con lo que se desprende que estas dos leyes son un claro antecedente de la tendencia a individualizar los accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo en donde se comienza a fincar una responsabilidad para los patronos, siendo un principio para garantizar la seguridad en el trabajo para los trabajadores.

"En realidad durante el Porfiriato no existió tendencia alguna de tipo social que se reflejara en disposiciones legales salvo las dos anotadas. La vigencia plena de las leyes civiles fue la nota característica." (4) Lo anterior lo entendemos toda vez que Don Porfirio Diaz tuvo siempre una tendencia afrancesada, por lo que el Código de Napoleón fue quien ocupó el lugar estelar dentro del escenario legal, no así la materia laboral.

Fue muy notable la preocupación de Madero por la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían. Así que su incursión por el terreno social fue la

3 IDEM, pág. 112

4 IDEM, pág. 112

creación del Departamento del Trabajo por ley publicada en el Diario Oficial del 18 de Diciembre de 1911, como una oficina dependiente de la Secretaría de Fomento. (Art. 1o)

"Además de fungir como un intermediario en la contratación e inclusive como un organismo encargado de facilitar "el transporte de los obreros a las comunidades a donde fueron contratados" también se le asignó la curiosa tarea de "procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre así lo soliciten los interesados." De hecho, en este último inciso, se encuentra un no tan remoto antecedente de las juntas de Conciliación y Arbitraje." (5)

1.2 REVOLUCIONARIAS.

El plan de Guadalupe a partir del cual Venustiano Carranza asumiría la jefatura del Ejército Constitucionalista en la lucha en contra de Huerta, no contenía ni la mas mínima referencia al problema social; no obstante, los jefes militares y sus asesores en la marcha hacia el sur irían dictando leyes sobre trabajo; haremos referencia a las que de alguna manera constituyen antecedentes de los tribunales laborales.

a) Decreto 59 de Salvador Alvarado estableciendo el Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje (Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán de 17 de Mayo de 1915).

En la exposición de motivos se indica "que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo..... que es indispensable dar margen que para patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no repulsión y odio, como hasta hoy".

Con base en ello se creo un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje integrado con cuatro miembros de planta y dos accidentales. Las funciones de estos comités eran, esencialmente, de carácter conciliatorio.

Este trabajo constituye un claro origen de la integración tripartita de las Juntas de Integración y Arbitraje, así como de su esencia conciliatoria, que incluso en nuestros días llega a ser en algunos momentos molesta e insistente.

b) Ley de Trabajo del Estado de Yucatán (Decreto número 392 del General Salvador Alvarado, Gobernador y comandante militar del Estado, promulgada el 11 de Diciembre de 1915. Derogo el decreto 59 antes citado).

Como se señala en la exposición de Motivos, las disposiciones procesales orgánicas se apoyan en la experiencia favorable decreto 59 y del Congreso de Conciliación y Tribunal de Arbitraje. Se establecen en la Ley las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje.

"Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio se ordena en el artículo 25 se encargarán de aplicar en toda su extensión las Leyes de Trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esa legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambas, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos". (6)

La ley ordenó la expedición de un Reglamento interior para las Juntas y estableció su aparato administrativo.

De no prosperar la conciliación el expediente se pasaba al Tribunal de Arbitraje al que la Ley atribuyó el poder de decidir sin apelación "en los asuntos que le sean

presentados, excepto en el caso en que tenga que ir más allá de lo prescrito en la ley" (artículo 54).

c) Ley de Trabajo del Estado de Jalisco (Decreto número 96 del Gobernador Interino del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, de 28 de diciembre de 1915).

Ampliando los alcances de la Ley anterior, se incluye en la nueva ley la "creación de Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género que, constituidas por igual número de propietarios y de obreros, velarán por el cumplimiento de la presente ley y por el bien de los intereses del capital así como del trabajo..." (7)

En realidad se trataba de órganos dotados de jurisdicción, sobre la base de un procedimiento sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible adición en sólo el término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución (Art. 16 F.X). Las decisiones eran irrecurribles (F. VII) y debían dictarse por los miembros de la Junta "siempre con arreglo a los preceptos de esta Ley y a su conciencia y buena fe" (F.X)

En este párrafo podemos encontrar uno de los primeros antecedentes de que los laudos tengan que ser dictados en conciencia y a buena fe guardada, lo que constituye un importante principio laboral procesal de nuestro derecho,

toda vez que se empieza a dejar al libre albedrío de los jueces la apreciación de todos los elementos aportados por las partes, pero sin olvidar que la conciencia exige que los actos sean razonados. La ejecución de las resoluciones correspondía a los presidentes municipales, quien a su vez eran presidentes de las juntas, que debían dar cuenta a éstas del resultado obtenido (F. VII y XVII).

d) Decreto que establece el Departamento de Trabajo, en el Estado de Michoacán (Expedido por el General de Brigada, Alfredo Elizondo, Gobernador Constitucional del Estado, el 28 de enero de 1916). Al departamento de Trabajo se le encarga IV: "Oír todas las quejas que se le presentan ocasionadas por huelgas y dificultades entre capitalistas y obreros. Resolver, previa citación de la parte contraria, las mencionadas dificultades, de manera amigable y sin menoscabo de los intereses de ninguno de los contendientes".

e) Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacán (Periódico Oficial del Estado de Michoacán de Ocampo del 12 de Marzo de 1916). Establece la división del Departamento en dos secciones. La primera se encargaba de recibir las "quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre el capital y el trabajo". Se consideraba un procedimiento esquemático, con un escrito inicial o mediante comparecencia hecha constar en acta. De ello se corría traslado por tres días a la parte contraria

concediéndole de uno a tres días "para que se presente con objeto de subsanar la dificultad". Las resoluciones eran inapelables con sólo el recurso de responsabilidad. La segunda ocasión atendía problemas estadísticos.

f) Ley de accidentes del trabajo del Estado de Zacatecas (expedida por Carlos Plank, General Brigadier del Ejército Constitucionalista. Gobernador y Comandante Militar del Estado "en uso de las facultades de que me hallo investido", el 24 de Julio de 1916). Establece la competencia de los jueces de primera instancia del Distrito Federal correspondiente y la aplicación del Código de Procedimientos Civiles del Estado "para conocer de las demandas de las indemnizaciones por accidentes de trabajo" (Art. 9o) en juicio verbal, aduciendo el mandato en carta poder "cuando el interés del negocio no exceda de mil doscientos pesos" (Art. 10o). Se aceptaban "los recursos que procedan contra el fallo en lo principal". (Art. 11o)

g) Ley del Trabajo del Estado de Coahuila (Expedida por Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador Provisional del Estado, el 27 de Octubre de 1916). Consideraba una etapa conciliatoria ante la autoridad municipal, con acopio de pruebas y "cuantos datos considere necesarios" y de no lograrse un resultado positivo seguía una instancia arbitral, de sometimiento voluntario, ante la sección del Trabajo, la que tenía que resolver. De lo contrario, esto es, no habiendo

acuerdo conciliatorio ni solución arbitral, se dejaban a salvo los derechos ante los tribunales comunes pero en materia de trabajo exclusivamente.

1.2.1 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Existe aquí un protagonista esencial en lo que se refiere a la incorporación de lo que es hoy la fracción XX del apartado "A" que establece la formación de una junta de Conciliación y Arbitraje integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno. Su nombre: Héctor Victoria, ferrocarrilero y periodista que iluminó con sus palabras la sesión del martes 26 de Diciembre de 1916. En esa ocasión defendería una iniciativa de reformas al artículo 13 Constitucional para justificar el establecimiento de tribunales de Arbitraje en cada Estado. Además exigiría el otorgamiento a las legislaturas estatales de la facultad de legislar en materia de trabajo, en lugar de concederlas al Congreso de la Unión.

La primera comisión de Constitución hizo suyo el dictamen en los mismos términos del proyecto. El texto es el que aún hoy nos rige: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

1.3 POSTREVOLUCIONARIOS.

1.3.1 LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Mediante decreto dictado con apoyo en lo prescrito en la fracción I del Art. 89 constitucional, el Presidente Plutarco Elías Calles acordó establecer la Junta de Conciliación y Arbitraje el 27 de Septiembre de 1927, decreto de constitucionalidad debatida, actitud luego confirmada por un famoso estudio del Lic. Narciso Bassols. En el artículo 5o del decreto se facultaba a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para expedir el Reglamento correspondiente y así se hizo. En este Reglamento la ejecución de los laudos quedaba a cargo del Presidente de la Junta Federal, con potestad suficiente para hacer cumplir sus decisiones, disponiéndose lo necesario para el embargo, remate y adjudicación de bienes propiedad del deudor.

1.3.2 LA FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION LABORAL.

Con fecha 19 de Julio de 1929, el Presidente Provisional, Emilio Portes Gil, formuló una solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión para que analizase la reforma de los artículos 73 y 123 de la Constitución Federal. Señalaba el Presidente que la diversidad legislativa en materia laboral sólo causaba perjuicios "tanto al trabajador como al capitalista". La

promulgación de leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a las clases trabajadoras y si desalienta a los capitalistas.

La federalización plena no se consideraba, sin embargo de absoluta necesidad: "... en su concepto (del ejecutivo) la unidad de la Ley es lo principal y debe dejarse su aplicación a los gobiernos de los Estados, como un respeto a su Soberanía."

La aprobación de la iniciativa tuvo sin embargo, algunos obstáculos. No obstante la solidez del argumento contrario, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa que fue ratificada por las legislaturas de los Estados, según cómputo efectuado en la sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores el 20 de Agosto de 1929, siendo el nuevo texto del Preámbulo del artículo 123 Constitucional el siguiente:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán entre obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobretodo contrato de trabajo".

Desde este momento, la expedición de una Ley Federal del Trabajo se convertía en una preocupación fundamental, siendo muy importante, consideramos, que la materia laboral sea federal, toda vez que las relaciones obrero-patronales significan un ámbito de vital importancia dentro de las

esferas tanto económicas como sociales de un país, materia alrededor de la cual giran las principales tesis y doctrinas económicas modernas. Solo tenemos que pensar que actualmente, con la incursión de nuestro país al Tratado de Libre Comercio, no se deja de mencionar que una de las primeras legislaciones que tendremos que adecuar al Primer Mundo será la Laboral.

1.3.3 EL PROYECTO "PORTES GIL".

Son diversos los aspectos de este Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo que en el orden procesal conviene destacar.

En primer término la separación en tres etapas del proceso laboral que obligaba a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una o varias audiencias de pruebas.

"En rigor se establecía una sola audiencia de ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos (Art. 572), pero se admitía el señalamiento de otras fechas si por naturaleza del negocio no fuere posible recibir las pruebas en una sola audiencia." (Art. 576)

En segundo lugar, la regulación de los conflictos de orden económico general.

En tercer término la admisión de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflictos por cualquiera de las partes. Finalmente, la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje (Art.527).

"Cualesquiera que hubieren sido los defectos importantes que impidieron que el Anteproyecto de 1928 se convirtiere en ley, de lo que no cabe duda es del mérito extraordinario de quienes lo hicieron posible, política y técnicamente, desde el punto de vista de los sectores. Nadie podrá poner en tela de juicio que allí se encuentran las sólidas bases de nuestro procedimiento laboral actual." (8)

Coincidimos con el Dr. De Buen en que en este anteproyecto se nos reflejan claramente los antecedentes característicos de nuestro derecho procesal laboral, por lo que respecta a la idea de la celeridad del procedimiento, así como por lo que hace a la oralidad que lo caracteriza, ya que si un procedimiento se subdivide en pocas etapas y audiencias, es lógico que la consecuencia final sea que ese procedimiento con el tiempo se convierta en sencillo y oral, siendo también importante resaltar que en materia civil, jamás ha existido una audiencia de demanda y excepciones, lo que hace a dicho procedimiento más lento y formalista.

1.3.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

"Fue el Presidente Pascual Ortiz Rubio quien la promulgó, pero Aarón Saenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo corresponde el mérito de haber sabido llevar a buen cauce dicha Ley. Fue básico el Anteproyecto Portes Gil enriquecido por la comisión Mixta designada por la Convención de 1928. En la parte orgánica adoptó las disposiciones de dicho Anteproyecto". (9)

Se empezaban a especificar ciertas reglas procesales, entre ellas los artículos 550 y 551, que nos señalaban que los laudos habrían de dictarse "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" (550) y de manera clara, precisa y congruente "con la demanda y con las demás pretensiones oportunamente en el negocio." (551)

Como podemos observar con estos artículos, podríamos decir que en ese entonces perteneceríamos a un sistema de libre apreciación de las pruebas, habiendo sido esa, al parecer, la primera intención del legislador. Esta Ley rigió por casi 40 años la vida económica y social de México. Según el Dr. Néstor De Buen fue "eficaz pese a sus errores e insuficiencias". (10)

9 IDEM, pág. 132

10 IDEM, pág. 134

Se debe mencionar también que al régimen de Avila Camacho se debe la base para el seguro social en México. Ley del 19 de Enero de 1943, actualmente Ley publicada el 12 de Marzo de 1973 y entre tanto ya reformada.

1.3.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 10 DE Mayo de 1970.

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la L.F.T. El anteproyecto, que sirvió de base a las importantes reformas constitucionales y legales de 1962 no fue, sin embargo, presentado a las Cámaras.

La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de Diciembre de 1969. Entró en vigor, despertando todo tipo de inquietudes, el 10 de Mayo de 1970. Tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas.

Las primeras para recoger las inovaciones que a lo largo de la vigencia de la Ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la Ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la Ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando

lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias. En realidad la reforma de 1970 en el orden procesal no fue la estructura. Sin embargo, fue importante y señaló caminos viables.

Así también cabe mencionar que bajo el régimen Echeverrista, se notó la preocupación especial por el problema de la vivienda obrera (reforma constitucional publicada el 14 de Febrero de 1972). Intentos de disminuir el impacto de la inflación en el sector obrero fueron la creación del Fondo Nacional de Protección al Consumo de los Trabajadores (control de calidad y precios de ciertos productos), el FONACOT (que facilita al "proletariado", como le llama el Maestro Margadant, la compra a crédito de ciertos artículos) y la Ley Federal de protección al Consumidor del 5 de Febrero de 1976 (Diario Oficial 22-XII 1975). (11)

1.3.6 LA REFORMA PROCESAL DEL 10 DE MAYO DE 1980.

El 18 de Diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la L.F.T. fue promulgada el 30 de Diciembre de 1979 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de Enero de 1980.

11 MARGADANT, Opus. Cit. pág.212

Puede decirse, como señala el Dr. De Buen, "que ha sido útil. A pesar de sus errores y no obstante las críticas feroces que ambos lados de la lucha de clases se han enderezado en su contra". Se expresarán correctamente en ella los principios generales el derecho procesal del trabajo; se da una nueva distribución de la carga de la prueba; así como a los problemas de autoridad..... "En todo caso la mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje las demandas de aquellos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida."

Mencionemos finalmente la activa colaboración mexicana con los Organismos Internacionales, sobre todo la O.I.T., para la creación de una plataforma supranacional de protección mínima al obrero, deseable entre otras razones, para que los países que otorguen menos beneficios a sus obreros, no perjudiquen su exportación, a los países que a este respecto muestren mayor generosidad. La adhesión de México a varios de los convenios elaborados a esta organización, ha tenido importancia para la realidad social en México. (12)

Estas reformas nos señalan algunas presunciones de las que posteriormente hablaremos, las cuales marcan una pauta

muy importante en la valoración de las pruebas que hace el juzgador, constituyendo parámetros y lineamientos innovadores en el Derecho Procesal del Trabajo.

CAPITULO II

II. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**2.1 INTRODUCCION****2.2 CONCEPTO****2.3 NATURALEZA JURIDICA****2.4 CARACTERISTICAS****2.4.1 Fuentes**

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1 INTRODUCCION.

El Maestro Euquerio Guerrero, señala lo siguiente en lo que respecta a una breve introducción del Derecho Procesal del Trabajo: "Nos dice Hugo Alsina que el Estado es la organización jurídica de un pueblo dentro de un territorio determinado y le competen tres funciones principales: la determinación del orden jurídico es decir el establecimiento de las normas que van a regir la vida de la colectividad; el mantenimiento de ese orden jurídico o sea la forma de que se cumplimentan las normas para garantizar la paz social y, por último, la satisfacción de necesidades de seguridad, cultura y bienestar general. Para cumplir tales funciones y según la tradicional división formulada por Montesquieu, el poder para su ejercicio se divide en legislativo, judicial y ejecutivo. Esta división encaja perfectamente dentro de las tres funciones a las que antes nos referimos, o sea que el poder legislativo tiene como finalidad la determinación de las normas que constituirán el orden jurídico de un Estado. Corresponde al poder judicial el mantenimiento del orden, o sea vigilar que las normas jurídicas sean respetadas y cumplidas, para lo cual deberá conocer de todos aquellos casos de infracción a la norma

jurídica. Por último compete al Ejecutivo velar por las necesidades de seguridad, cultura y bienestar general.

La anterior definición no implica una separación absoluta de los campos de acción entre estos tres poderes, pues aun cuando su finalidad principal ha quedado establecida en las funciones a las que nos referimos, es factible que en ciertos casos excepcionales respecto de la regla general, el poder ejecutivo actúe en esferas legislativas o jurisdiccionales y lo mismo ocurre con los otros dos poderes.

El derecho procesal ha sufrido una evolución en su desarrollo histórico pues en los inicios de las relaciones sociales la acción directa del lesionado contra el agresor era el sistema imperante. Las familias tomaron partido dando lugar a grupos antagónicos, hasta que se reconoció en la autoridad superior la facultad de dirimir los conflictos y así llegamos a la organización de los Estados Modernos, en que uno de los atributos del poder público es precisamente la resolución de dichos conflictos.

Desgraciadamente la condición humana hace que, intencionalmente o no, una parte desconozca los derechos que sostiene la otra y nazcan así conflictos obrero-patronales que alguien tiene que resolver.

Este fenómeno no es privativo del Derecho Laboral, sino que, por el contrario, desde los primeros tiempos de la humanidad existe en todas las ordenes de la vida jurídica.

(13)

De todo lo anterior desprendemos que dichos conflictos del Derecho sustantivo del Trabajo deben ventilarse a la luz de normas y procedimientos y ante Tribunales Especializados para dirimir dichas controversias, de donde nace el Derecho Procesal del Trabajo, como una necesidad que el Estado tiene, de proporcionar a sus "súbditos" la impartición de la justicia cuando surgen los conflictos obrero-patronales a través de un proceso, que garantice a las partes el otorgamiento de sus derechos cuando la otra parte los ha violado o no los quiere reconocer.

Hay que resaltar que en nuestro medio, la impartición de justicia laboral no ha quedado a cargo del Poder Judicial, como debería suponerse, ya que por las razones históricas expuestas, el derecho procesal del trabajo se ventila ante autoridades que dependen del Poder Ejecutivo, toda vez que en él tuvieron nacimiento los primeros pasos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio de diversas Secretarías o Departamentos que fueron los encargados de resolver los problemas laborales.

2.2 CONCEPTO.

"PROCESO significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa. El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez, es decir, comprende tanto el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que la sentencia firme carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y para obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado en sentencia." (14)

"Los presupuestos procesales son los supuestos sin los cuales no puede iniciarse ni desenvolverse válidamente un proceso. También cabe dar de ellos la siguiente definición: requisitos sin los cuales no puede iniciarse ni tramitarse con eficacia jurídica un proceso si el juez no es competente, si las partes carecen de capacidad procesal, si el juicio no se inicia por medio de demanda en forma, el proceso no se constituye válidamente." (15)

14 Tena Suck Rafael y Hugo Italo Morales, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Trillas, 3a Edición, México 1986, Págs. 17-28.

15 Pallares Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", Edit. Porrúa, México 1970, 6a Ed., pág. 619.

Los presupuestos procesales se distinguen de las condiciones de la acción en que éstas son necesarias para que el actor tenga una sentencia favorable y aquellos lo son para que el juez pueda pronunciar una sentencia definitiva, favorable o desfavorable para el actor. Sólo si se confunde el proceso con la sentencia, pueden identificarse los presupuestos con las condiciones de la acción.

"Los presupuestos deben existir desde que se inicia el proceso y subsistir durante él, mientras que tratándose de las condiciones de la acción basta con que existan cuando el proceso se encuentre en estado de sentencia, y esto por virtud del principio de economía procesal." (16)

Para el Lic. Rafael Tena Suck, "los presupuestos procesales para que exista una relación jurídica procesal son los siguientes:

- + La existencia de un órgano jurisdiccional (Juntas de Conciliación y Arbitraje).
- + La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto (Patrones y Obreros).
- + La petición de una de las partes haga al juzgador, pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.
- + El emplazamiento." (17)

16 Pallares Eduardo, Opus Cit. pág. 619

17 Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales, Opus Cit., pág. 23

El derecho procesal del trabajo surge con verdadera autonomía científica, en la necesidad de establecer un derecho adjetivo que fuera acorde a la naturaleza del derecho sustantivo que tutela.

Ahora bien, para que una ciencia jurídica pueda considerarse autónoma es suficiente que sea lo bastante amplia para merecer un estudio a propósito y en particular; que la misma contenga doctrinas homogéneas, dominadas por conceptos generales informadores de otras disciplinas; que posea un método propio, o sea que emplee procedimientos especiales para el conocimiento de las verdades que constituyen el objeto de las investigaciones.

Así el derecho procesal del trabajo es una rama autónoma, por cuanto que tiene características propias distintivas y de procedimientos especiales, acordes a la realidad obrero-patronal y con un enfoque social debido a que resuelve contiendas entabladas por dos distintas "clases sociales" o dos estratos de la sociedad determinados según su lugar en el proceso productivo económico del país.

Para el Maestro Castillo Larrañaga, por derecho procesal del trabajo se entiende: "La actividad del Estado encaminada

a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general del caso concreto." (18)

Así, el órgano jurisdiccional construye un silogismo jurídico en donde la premisa mayor es la norma, la premisa menor es la conducta y la conclusión es la sentencia. Pero por lo que respecta a las juntas, éstas no sólo "dicen el derecho", sino también lo construyen y además concilian. Por ello es necesario hacer mención de las siguientes definiciones que dan diversos autores:

Armando Porrás López: "El Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama del Derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista económico y jurídico. (19)

El derecho procesal nos lo define Hugo Alsina indicando que es "el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización de los tribunales, la competencia de los juzgadores y la actuación del juez y las partes en la substanciación del proceso." (20)

18 Citado por Ramírez Fonseca, Francisco., "LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL". Editorial Pac., México 1985, pág. 47
 19 Citado por Ramírez Fonseca, Francisco, "LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL". Edit. Pac, 6a Ed., México 1985, pág. 24

20 Citado por Guerrero, Euquerio, "MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, 14a Ed., México 1984, pág. 421

Alberto Trueba Urbina: "El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales interobreros e interpatronales." (21)

Arturo Valenzuela: "El Derecho Procesal del Trabajo objetivo en materia de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del Estado y de las partes en el proceso, para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación jurídica del trabajo." (22)

Ramírez Fonseca: "El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible, a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades." (23)

21 Trueba Urbina, Alberto, "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Editorial Porrúa, 14a Edición, México D.F. 1973, pág. 74

22 Citado por Ramírez Fonseca, Opus Cit., pág. 25

23 Ramírez Fonseca, Opus Cit. pág. 26

Las anteriores definiciones nos dan una idea global de lo que entendemos por derecho procesal del trabajo; y tomando en cuenta las ideas que nos dan los autores, proponemos nuestra opinión: "El Derecho Procesal del Trabajo son las normas jurídicas contenidas en las disposiciones legales aplicables al caso laboral concreto que se ventile ante las Autoridades del Trabajo, que resuelven dichas controversias, con el objeto de impartir justicia y mantener la paz social en nuestro país."

Es cierto que una definición implica delimitar un concepto, y en este caso un concepto tan cambiante, amplio y dinámico con el Derecho Procesal del Trabajo resulta difícil delimitarlo, pero con distintas definiciones logramos al menos, un acercamiento y un concepto global del mismo.

2.3 NATURALEZA JURIDICA.

En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina, el jurista no puede menos que abordar el problema de ubicar a la materia jurídica que lo inquieta, en el lugar que le corresponde, dentro de clasificación del derecho. A esto se le llama determinar su naturaleza jurídica.

La preocupación por clasificar al derecho es, ciertamente, antigua. En el Digesto aparece ya la clásica distinción de Ulpiano, a virtud de lo cual el derecho público tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. (24)

Es innegable que el nombre en las materias que integran el mundo jurídico es esencialmente para efectos de identificación, sin poder exigirse una uniformidad en las definiciones, toda vez que estos estudios se realizan para obtener resultados meramente teóricos y científicos; además no podemos olvidar que el derecho sufre una constante transformación, misma que se reflejará necesariamente de alguna forma en los conceptos que se tengan de ciertos términos, sin dejar de reconocer que para ciertos parámetros o conceptos, el paso del tiempo no ha borrado su huella, por lo que como dice el Dr. De Buen "el problema del nombre no es el de los más graves y suele operarse en este terreno con márgenes razonables de error". (25)

Reconocimiento que es discutible la clasificación del Derecho en Público y Privado, pero aceptándola como de uso corriente, nuestro primer intento tiene que consistir en analizar que debemos entender por cada uno de ellos.

24 De Buen Lozano, Nestor, "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo I, Edit. Porrúa, 7a Ed., México 1989, pág. 87.
25 IDEM. pág.36

Dice Demófilo de Buen en su "Introducción al Estudio del Derecho Civil", Madrid, 1932, pp.26-29, (citado por Néstor de Buen en Opus Cit. pág.90), que "La casualidad fundamental del derecho público es la de ser un derecho de mando y jerarquía. En cambio, el derecho privado es un derecho de igualdad y libertad. Lo que determina la distinción entre el derecho público y privado es, pues, la forma de las relaciones jurídicas, el que se las encaje o no en la organización estatal".

Gabino Fraga define al derecho público como el "conjunto de normas que rigen la organización del Estado y la actitud de éste directamente encaminada al cumplimiento de las actividades que a él mismo corresponden" y al derecho privado como el "conjunto de normas que rigen las relaciones entre los particulares y es aplicable a aquellos en que el Estado interviene, cuando la actividad de éste no afecta inmediatamente a la satisfacción que le está encomendada, de las necesidades generales". (26)

Eduardo García Maynez dice que "es un derecho protector de una clase social y se funda en la imperiosa necesidad del proletariado de mejorar su nivel de vida, en espera, y esto es lo fundamental, de que se opera la transformación del mundo hacia un régimen más justo. El derecho del trabajo no

es una finalidad última, sino una ordenación transitoria, esto es, una medida exigida por una clase social para evitar la explotación de que era víctima. Lo mismo que el derecho agrario, el del Trabajo es considerado entre nosotros como rama del Público, aún cuando en realidad, no esté integrado exclusivamente por normas de esta índole". (27)

Según nos dice el Dr. Nestor de Buen, la mayoría de los autores ubican al Derecho del Trabajo y al Derecho Procesal del Trabajo dentro de los llamados "derechos sociales" o "derecho social", siendo ésta una tercera categoría que terminaría con la tesis bipartitas que dividen al derecho en público y privado y a este tercer grupo se le podría llamar pluralistas por dominar otra clase de derecho dentro de su partición teórica.

El Dr. Nestor de Buen concluye que no es posible ubicar a ninguna disciplina jurídica, en forma especial al derecho del trabajo, en sólo una determinada rama del derecho; diciendo finalmente que encaja en el derecho social, ya que la mayor parte de sus lineamientos responden a la idea de dicho derecho e intentan lograr la justicia social.

A manera de conclusión podemos decir que el contenido de las normas del derecho del trabajo, corresponden al llamado derecho social "en sentido estricto", toda vez que las mismas

27 García Maynez, Eduardo. "INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO", México 1980, Edit. Porrúa, 32 ed., pág. 152.

colocan en una situación de privilegio a una clase social atendiendo a una moral colectiva, como lo sería también el Derecho Agrario; por lo que respecta al tipo de las relaciones jurídicas que se realizan, consideramos que en esos casos hablaríamos de derecho privado (por ejemplo el contrato individual de trabajo y demás prestaciones); y por lo que respecta a las actividades del personal administrativo del mundo laboral y el Derecho Procesal del Trabajo los mismos embonan dentro del concepto de derecho público, siguiendo en este caso los conceptos que de la división tienen el maestro Gabino Fraga y Demófilo de Buen.

Además es importante señalar que en última instancia, como dice Castán Tobefías, todo derecho es social por excelencia, aunque esto lo entendemos en un sentido amplio.

2.4 CARACTERISTICAS.

AUTONOMIA.- Dice Ramírez Fonseca: "El Código Federal de Procedimientos Civiles sigue siendo de aplicación supletoria de La Ley Federal del Trabajo en cuanto a las normas del procedimiento, ya que el Derecho Procesal del Trabajo en estricto rigor jurídico, carece de autonomía científica".

(28)

Este derecho tiene como destinatarios a los trabajadores y a los patrones. Esta circunstancia y el hecho de que en la nueva Ley Federal del Trabajo no se encuentra al derecho común como fuente del Derecho del Trabajo, le otorgan al mismo dicho carácter de autónomo, aunque por otro lado en la práctica, en las Juntas se le ha seguido tomando como supletorio, afortunadamente toda vez que para el caso de que la Ley presente una laguna, los Tribunales están obligados a resolver, así que tienen que encontrar el fundamento para dicha resolución, en el derecho supletorio, entre otras fuentes.

Además el derecho procesal del trabajo constituye una rama del derecho en toda la extensión de la palabra, toda vez que tiene principios propios, fuentes, características, doctrina específica; como hemos comentado todo esto hace un cuerpo de derecho sea considerado como una Rama del Derecho.

ORALIDAD.- En ningún procedimiento, ni en el penal, triunfa, la oralidad tan rotundamente con el Derecho Procesal del Trabajo. Lo que resulta ser una característica indiscutible, y de la que esperamos que jamás desaparezca, sino por el contrario, pues en lo personal es de las características que considero más atractivas del Derecho Procesal del Trabajo, toda vez que los litigantes deben conocer perfectamente la Ley, y permanecer en constante estudio respecto de la Jurisprudencia y Doctrina, en

constante superación profesional, pues en muchas ocasiones en una sola audiencia se puede decidir un asunto y no tenemos como los civilistas de diez a quince días para estudiar una manifestación de la contraria, sino que tenemos que contestar en el momento, lo que implica y refleja una constante preparación y conocimiento de los asuntos que litigamos.

SENCILLEZ.- Con tal de que se precisen los hechos, las partes no tienen la obligación de señalar los artículos de la Ley que los funden; tal y como lo señala el art. 687 de la Ley Federal del Trabajo: "En las comparecencia, escritos, promociones o alegatos no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

FLEXIBILIDAD.- En el Derecho Procesal Civil la aplicación de la Ley es rígida, no así en el Derecho Procesal del Trabajo en el que dicha aplicación es menos rígida, es un poco más flexible, siempre y cuando exista congruencia. Dice el artículo 885: "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá contener..."

Una limitación para las Juntas lo constituye el hecho de que sus resoluciones deben ser fundadas y motivadas.

Para el Dr. Nestor de Buen, lo que distingue de otros derechos procesales es lo siguiente:

- a) Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso.
- b) Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además, dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral.
- c) Las autoridades laborales deben apreciar los hechos "en conciencia" al dictar sus resoluciones.
- d) La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial. (29)

2.4.1 FUENTES.

En forma de preámbulo citaremos algunos comentarios del Dr. Néstor de Buen: "La teoría de las fuentes del Derecho es, ciertamente uno de los temas fundamentales de la teoría general del derecho. Quizá alrededor de ella se den los planteamientos más importantes de la vida jurídica, en la medida en que la norma escrita o de derecho consuetudinario, en cuanto regla de conducta, constituye su personaje principal.

El derecho, en tanto que disciplina, se manifiesta precisamente en la norma. Todo lo demás es antecedente o consecuencia. En otras palabras: el derecho es:, por encima de todo, un conjunto de normas. Las normas son por lo tanto, los protagonistas del derecho. La teoría de las fuentes constituye el examen de su naturaleza, de su origen, del orden que guardan, de su prelación. El legislador habrá de tenerla presente al dictar nuevas disposiciones o al modificar o dejar sin efecto aquellas que estima inconvenientes. Quiénes tienen la función de resolver las controversias: la función jurisdiccional, tendrán que atender primordialmente a esta teoría para elegir la norma aplicable. (30)

Por lo que los jueces deben conocer muy bien las fuentes, el origen o causa de las leyes para poderlas aplicar, o en su caso, interpretar.

Estamos de acuerdo con el Lic. Ramírez Fonseca en cuanto a que al referirnos a la fuente de una norma jurídica sería imposible, en cada interpretación, acudir a su antecedente más remoto. De lo que se trata "es de contratar el dato objetivo de su expresión formal por ello, hay que buscar el derecho en la ley, en la costumbre o en la jurisprudencia, citando las fuentes más importantes, y no en la legislación,

el proceso consuetudinario o en el proceso jurisprudencial". (31)

Vamos a comenzar por analizar el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 133 de la Constitución:

Art. 17: "a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados internacionales a que se refiere el artículo 6o se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Art. 133: "Esta constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, serán ley suprema en toda la Unión....."

De donde deducimos que la fuente primera es la Constitución, después de la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales, y en seguida las demás por su orden de mención.

31 García Maynez, Manuel. "INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO", México 1966, Editorial Porrúa, pág. 151

Coincidimos con Ramírez Fonseca quien afirma que: "sin embargo, y tomando en consideración que el Derecho del Trabajo es un derecho de mínimos, aunque no siempre, la costumbre, por ejemplo, en cuanto supere los derechos consignados en la Constitución y las leyes, debe prevalecer y, por consiguiente es, en tal supuesto, una fuente más importante que la ley constitucional o reglamentaria." (32) Por ejemplo, la prima de antigüedad suele ser otorgada a los trabajadores cuando se hace un convenio ante la Junta, aún cuando no cumpla con los requisitos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que: "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos de artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

Existen varios autores que han querido negarle el carácter de fuente a la Analogía, indudablemente lo es. El juzgador a la laguna de la ley y advirtiendo la existencia de una norma nueva, con apoyo en la norma conocida; de donde se desprende que dicho proceso pueda constituirse en una fuente del Derecho Procesal del Trabajo.

32 Ramírez Fonseca, Francisco. Opus Cit., pág. 36

La Jurisprudencia: También constituye una fuente de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, y la misma sólo puede ser emitida por los Tribunales que se mencionan en la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 Constitucionales, o sea la Ley de Amparo.

Por lo que hace a la Costumbre como fuente de derecho, cuando ésta es contraria a la Ley no es fuente de derecho ya que en nuestra legislación positiva, concretamente en el art. 10 del Código Civil para el D.F. podemos leer que: "Contra la observancia de la Ley no puede alegarse desuso, costumbre o práctica en contrario".

Como dice Ramírez Fonseca: ".....la costumbre, como fuente generadora del derecho, debe estar fuera de la ley y no contrariarla, o, lo que es lo mismo, la costumbre es uno de los métodos de integración que se utiliza para llenar lagunas de la ley". (33)

Para que un hecho constituya una costumbre con fuerza obligatoria, es necesario que sea plenamente conocido y consentido, es decir que haya conciencia del hecho acompañada de la voluntad que se realice.

33 Ramírez Fonseca, Francisco, Idem, pág. 47

CAPITULO III

III. LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO**3.1 CONCEPTO DE PRUEBA****3.2 OBJETO DE LA PRUEBA****3.3 LOS MOTIVOS DE LA PRUEBA****3.4 CLASIFICACION DE LA PRUEBA****3.5 MEDIOS DE PRUEBA****3.6 SISTEMAS PROBATORIOS****3.6.1 Prueba Legal o Tasada****3.6.2 Prueba Libre****3.6.3 Sistema Mixto****3.7 LOS SUJETOS PROCESALES EN LA PRUEBA****3.8 LA CARGA DE LA PRUEBA**

LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

3.1 CONCEPTO DE PRUEBA.

Partimos de que el concepto designa a un conjunto de esencias y cualidades probadas y atribuibles a lo que se conceptúa. Implica que el concepto descansa en una serie de investigaciones, de clasificaciones acerca de las propiedades y cualidades del objeto conceptuado; de ahí se puede derivar que podemos indagar los atributos y cualidades del objeto de pensamiento prueba para determinar su concepto.

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. Por lo tanto, los actos en general son actos procesales de las partes, los cuales tienen por objeto probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y pretensiones, es decir con la única idea de obtener un laudo favorable.

Pero hablando en un sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con el cual se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho. Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de "probe", que significa honradez o de "probandum", probar,

patentizar, hacer fe. En un sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

Es pues la prueba, el instrumento más efectivo para guiar el convencimiento del juzgador sobre la verdad de los hechos del litigio.

Siendo este trabajo de carácter jurídico, nos resulta verdaderamente importante señalar cuales han sido los enfoques que le han dado los juristas, pero especialmente los procesalistas, para explicar a la prueba, por lo que permito señalar dos, de las cuales creo son las que mas nos explican este concepto:

a) Opinión de Bentham: establece en lo mas amplio de esa palabra, se entiende por tal un hecho supuestamente verdadero que se presume, y el cual debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho.

Que por lo tanto toda prueba comprende al menos dos hechos distintos: uno, que se puede llamar "hecho principal", o sea aquel cuya existencia o inexistencia se trata de probar; otro denominado "hecho probatorio", que es el que se

emplea para demostrar la afirmativa o la negativa del hecho principal.

b) Opinión de Carrara: Nos dice que en general se llama prueba todo lo que sirve para darnos certeza acerca de la verdad de una proposición. Menciona que la certeza esta en nosotros; la verdad en los hechos.

"Desde el punto de vista procesal el concepto de prueba, aparece indisolublemente unido a la finalidad de obtener la certeza procurando el convencimiento judicial en relación a la verdad o falsedad de una afirmación ó a la existencia o inexistencia de un hecho". (34)

Para Eduardo J. Couture, manifiesta en su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho a la verdad de una afirmación.

"La prueba es, en todo caso, una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. En ciencia, es tanto la operación tendiente a hallar algo, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto". (35)

34 Díaz de León, Marco Antonio, "La prueba en el proceso laboral", México 1970, Editorial Porrúa, Tomo I, p.420.

35 Couture, Eduardo J., "Fundamentos de Derecho Procesal Civil"; Buenos Aires 1966, Editorial de Palma, p. 215.

La institución de la prueba tiene características de índole general que le son aplicables independientemente de la naturaleza o clase de procedimiento, es decir, encontramos elementos que son comunes a toda prueba ya sea civil, penal, laboral o administrativa.

Davis Echandia, dice: "que existe prueba suficiente en el proceso, cuando en él aparecen un conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto a los hechos sobre los cuales debe referirse su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza". (36)

Asimismo dicho autor señala que la prueba esta sujeta a varios principios:

+ El principio de la necesidad de la prueba y de la probabilidad de aplicar el conocimiento privado del juzgador sobre los hechos. Este principio significa que los hechos sobre los que puede fundarse la decisión judicial están demostrados con pruebas aportadas al proceso por cualquiera de las partes, o aun por el juzgador en el caso de que así lo autorice la ley, pero sin que dicho funcionario pueda suplir las pruebas por el conocimiento personal y privado que tenga sobre los hechos motivo de la controversia.

+ El principio de la eficacia jurídica y legal de la prueba. Este principio se deriva del anterior y lo complementa, pues si la prueba es necesaria para el proceso, debe tener la suficiente eficacia jurídica para llevar al juzgador a la convicción de la certeza de los hechos o de la verdad de las afirmaciones.

+ El principio de la unidad de la prueba. Significa que todos los medios de prueba deben de ser relacionados entre si para formar una unidad capaz de crear convicción en el juzgador.

+ El principio de adquisición. Nos dice que la prueba no favorece únicamente a quien la aporta, sino que debe de favorecer a cualquiera de las partes con el propósito de lograr el imperativo de obtener la realización del Derecho Subjetivo que se supone que ha sido violado o desconocido.

+ El principio de interés público de la función de la prueba. Tomando en consideración que la función desempeñada por el juzgador en el proceso trasciende a toda la comunidad, la que esta vivamente interesada en la realización y cumplimiento del derecho.

+ El principio de lealtad y veracidad de la prueba. La prueba no debe usarse jamás para ocultar o deformar la realidad;

este es un principio ineluctible que de presidir la actividad procesal de las partes.

+ El principio de la contradicción de la prueba; este principio se respeta a través de la Garantía de Audiencia que exige el conocimiento de las pruebas de la contraparte para poder conducirse en forma procesalmente conveniente.

+ El principio de igualdad de oportunidades de la prueba. Esta situación se ve seriamente lesionada por las Reformas Procesales que entraron en vigor el 10 de Mayo de 1980. Las partes deben disponer de idénticas oportunidades para ofrecer pruebas y ofrecer su desahogo, la Reforma procesal pasa por alto definitivamente el principio al que hacemos mención.

+ El principio de la preclusión de la prueba. Según este principio las pruebas deben de ser ofrecidas con la oportunidad legal correspondiente.

Por lo anteriormente manifestado, solo nos resta agregar que, en su proyección subjetiva "probar, procesalmente hablando, es provocar el en ánimo del titular del órgano jurisdiccional, la certeza respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido, certeza que es el resultado de un raciocinio". (37)

Cabe señalar a este respecto, que cualquiera que sea la definición que se acepte queda fuera de toda duda la importancia que la prueba adquiere en los procedimientos judiciales, ya sean estos civiles, penales, laborales, contencioso-administrativo, etc. (38)

3.2 OBJETO DE LA PRUEBA.

Lo considerado en este tema como objeto de la prueba es, acaso lo más relevante del derecho probatorio, pues todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las pruebas, por citar un ejemplo, encuentran su punto de partida en los hechos o afirmaciones requirentes de demostración.

Y toda vez que la prueba ha sido conceptuada como la obtención de la certeza del juzgador acerca de los hechos conducentes a la resolución de una controversia, resulta congruente que "el objeto de la prueba" esta constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba.

El objeto de la prueba no solamente puede recaer en los hechos, dentro o fuera del proceso laboral. Independientemente de considerar la prueba posee por objeto

38 "Prueba en Enciclopedia Jurídica Omeba", Buenos Aires 1976, Ancalco, S.A., Tomo XXIII, p. 729-730.

la demostración de las cuestiones fácticas, también pueden ser objeto de prueba en el proceso laboral, las llamadas "máximas de la experiencia". Estas constituyen el saber privado del juez o en el caso, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de aquello que estos conocen por cuenta propia y utilizan a lo largo de todo el proceso, pero especialmente al fallar.

Gonzalo Armienta Calderón puntualiza: "Es un principio de derecho procesal que solo los hechos deben ser objeto de la prueba. Por lo que respecta al derecho, se admite la prueba únicamente del derecho extranjero, del derecho consuetudinario y de la jurisprudencia.

De la afirmación anterior deducimos las siguientes consecuencias: únicamente los hechos están sujetos a la prueba, es decir el derecho no lo está; no todos los hechos deben ser probados; hay hechos respecto de los cuales la ley no admite la prueba.

Por ejemplo nuestro Código de Comercio señala en su artículo 1197, que: "Solo los hechos están sujetos a prueba; el Derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras; por lo que el que quiera invocarla debe probar la existencia de ellas y que son aplicables al caso. Idéntica solución encontramos en el artículo 86 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Otra excepción es aquella que se refiere a los hechos admitidos o confesados. Los hechos que se admiten o bien que se confiesan se excluyen del debate procedimental, y que por lo mismo, quedan fuera de la prueba. Por lo que hemos de decir que el artículo 777 de la Ley Federal de la Materia previene que "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, pero creemos que esta adición es innecesaria, ya que si algún hecho ha sido confesado por alguna de las partes, ya no es controvertido y que por lo mismo no es objeto de prueba.

De igual manera no pueden ser objeto de prueba los llamados "hechos notorios". Pietro Calamandrei, eminente procesalista italiano, esclarece las características mas sobresalientes de la notoriedad y define los hechos notorios de esta manera: "Se reputan notorios los hechos cuyo conocimiento forma parte de la cultura normal de un determinado sector social, al tiempo de pronunciar la resolución". (39)

Según la disposición de nuestros Códigos Procesales, expresan en este grupo lo siguiente: Art.286.- Los hechos

39 Calamandrei, Pietro, "Para una Definición del Hecho Notorio", Trad. de Felipe de J. Tena, en Revista General de Derecho y Jurisprudencia, México 1933, Núm. 4, pág. 585.

notorios no necesitan ser probados y el Juez puede invocarlos, aunque no hayan sido alegados por las partes.

Tampoco son objeto de prueba los hechos presumidos, los hechos irrelevantes y los hechos imposibles o notoriamente inverosímiles, por lo que en este momento me permito dar una explicación a cada uno de ellos.

+ Hechos presumidos. Previene el artículo 381 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito que "El que tiene a su favor una presunción legal, sólo esta obligado a probar el hecho en que se funda la presunción".

De este enunciado se deduce un hecho conocido, un hecho desconocido y una relación de casualidad entre ambos y desde luego se infiere que de conformidad con tal disposición las presunciones legales excluyen la prueba del hecho desconocido.

+ Hechos irrelevantes. Los hechos que no tienen importancia alguna en cuanto a la solución de la litis, no admiten su prueba; siendo por ello que, en su parte final el artículo 291 del propio ordenamiento mencionado, previene que si no se hace relación de las pruebas ofrecidas en forma precisa, con los puntos controvertidos, serán desechadas.

+ Hechos imposibles o notoriamente inverosímiles. La ausencia del objeto de prueba en tales supuestos esta claramente contemplada en el artículo 298 del Código citado, al prescribir en su párrafo relativo que "No se admitirán diligencias de prueba contra derecho, contra la moral.....hechos imposibles o notoriamente inverosímiles.

Con las consideraciones antes descritas, nos permiten concluir, que el objeto de la prueba en el proceso laboral es no sólo la normatividad jurídica relevante, sino, igualmente toda aquella objetividad considerada como hecho susceptible de prueba. Desde luego, la expresión hecha debe ser considerada con la amplitud necesaria para comprender no sólo los sucesos del hombre, de su propia persona, o las cosas del mundo, sino en general todo aquello que pueda formar de manera principal o accesoría, parte de la compleja relación jurídica laboral que se debate en el proceso, claro siempre y cuando no esté prohibido por la ley.

3.3 LOS MOTIVOS DE LA PRUEBA.

Los motivos de prueba son, según Chioyenda "Las razones que produce mediata o inmediatamente, la convicción del Juez. Los motivos no son, sin embargo, simplemente las razones, sino también las circunstancias que pueden resultar de la

materia o elementos de prueba y que fundan la convicción judicial". (40)

El maestro Rafael de Pina añade que Chiovenda nos muestra perfectamente diferenciados, con precisión y sencillez "Los conceptos de motivos, medios y procedimientos de prueba. En su sentir, son motivos de prueba las razones que producen, mediata o inmediatamente la convicción del juez; son medios de prueba las fuentes de donde el Juez deriva los motivos de prueba (por ejemplo, la afirmación de un hecho de influencia en el juicio, realizada por un testigo ocular, la observación directa de un daño, hecho por el Juez sobre el lugar); y son procedimientos probatorios, la totalidad de las actividades necesarias para poner al Juez en comunicación con los medios de prueba o para declarar la atendibilidad de una prueba". (41)

Más concreto y directo, aunque también muy breve, resulta Pallares, pues expresa: Los procesalistas entienden por motivos de prueba las razones, argumentos o intuiciones por las cuales el Juez o Tribunal tiene por probado o por no probado determinado hecho u omisión.

Podemos concluir que los motivos de prueba son los acontecimientos que determinan la convicción del juzgador o

40 De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José, "Instituciones de Derecho Procesal Civil", México 1978, Editorial Porrúa, S.A.

41 De Pina, Rafael, op cit. p.p. 37-38.

tribunal en un litigio determinado. Es por ello que los motivos de la prueba vienen a ser razones o argumentos que producen la convicción en este caso de la Junta o tribunal de trabajo, ya que si bien dicha convicción debe ser mas inmediata que mediata, dada la rapidez del procedimiento laboral, tal y como lo establece el Art. 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Aquí me permito hacer una aclaración, de que si bien es cierto que se busca la rapidez del procedimiento laboral, es claro que también la Junta con sus innecesarios medios que aplica, en vez de darle mas flexibilidad y dinámica al procedimiento, lo único que logra es retrasarlo, por eso difiero en cierta parte con lo que señala el autor Eduardo Pallares al manifestar que las "Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso..." (42)

3.4 CLASIFICACION DE LA PRUEBA.

La clasificación de la prueba comprende de las siguientes principales decisiones:

a) Directas o inmediatas.- Son aquellas pruebas que producen el conocimiento del hecho que se trata de probar sin

intermediario de ningún género. Por lógica las indirectas o mediatas suponen intermediación de algún tipo.

b) Pruebas reales.- Consisten en cosas y son contrarias a los personales producidas por las actividades de las personas. Más debe observarse que las personas cuando son objeto de una inspección judicial, constituyen un medio de prueba real.

c) Originales y derivadas.- Son aquellas que integran un grupo referible a las pruebas documentales, siendo las originales la primera copia que literal y fielmente se saca de la escritura matriz es decir que consta en el protocolo o registro hecho por el mismo escribano que lo autorizó. En realidad, la escritura matriz debería llamarse original, porque toda escritura que no sea matriz no es mas que una copia, y porque solo ella esta firmada por los otorgantes y testigos, pero a pesar de eso se le da el nombre de original a la primera copia aunque con cierta implicación en los términos, porque se extrae inmediatamente de su fuente, porque es el origen de todos sus ejemplares y traslados, que de ella se sacan al acudir al protocolo. Más los autores modernos consideran como original el primer documento que se otorga respecto de un acto jurídico, y como derivados de él sus copias.

d) Preconstituidas y por constituir.- Las primeras son las que ya están formadas o constituidas antes del juicio y, las segundas las que se llevan a cabo en el mismo juicio.

e) Plenas, semiplenas y por indicios.- Se llama prueba plena a la que por sí misma obliga al juzgador a tener por probado el hecho a que se refiere. La semiplena o incompleta no basta por sí sola para producir ese efecto, y necesita unirse a otras para ello. En cuanto a la prueba por indicios, produce una simple probabilidad de la existencia o inexistencia de los hechos litigiosos.

f) Nominados o innominados.- Las primeras que tienen nombre y están no solo admitidas, sino reglamentadas en la ley. Las segundas son sus opuestos, y deberán aplicarse a ellas los preceptos relativos a la prueba nominada que tenga más analogía con la innominada.

g) Pertinentes o impertinentes.- Concerniendo las primeras a los hechos controvertidos que mediante ellas quieran probarse, y las impertinentes a hechos no controvertidos.

h) Idóneas o ineficaces.- Las primeras bastan para probar los hechos litigiosos, y las segundas las que carecen de esa idoneidad.

i) Útiles e inútiles.- Las útiles o necesarias conciernen a hechos controvertidos, en cambio, las inútiles a hechos sobre los cuales no hay controversia.

j) Concurrentes y singulares.- Las primeras son aquellas que concurren a probar determinado hecho; las segundas las que no están asociadas con otros para ese efecto.

k) Inmorales y morales.- Pallares, manifiesta que no es fácil precisar en que consisten las pruebas inmorales porque sucede que actos o palabras que en la vida diaria se consideran inmorales pueden no serlo en el procedimiento judicial. Por ejemplo lo que acontece en el área penal, sobre todo en los casos de acusación por difamación, calumnias e injurias. Por lo que el mismo autor señala que la inmoralidad de la prueba radica, no en el hecho material en que consiste, sino en la intención contraria a los principios de la ética que la produzca.

l) Históricos y críticos.- Son pruebas históricas las que reproducen de algún modo el hecho de probar, como son: la prueba de la confesión, la documental, los testigos, inspección judicial, la fama pública.

En cambio las pruebas críticas no reproducen el hecho a aprobar, sino que demuestran la existencia de algo de lo cual se infiere la existencia o inexistencia de dichos hechos. (Presuncional y la Pericial).

Las clasificaciones antes señaladas son en el ámbito jurídico-civil, pero tienen relación con las pruebas en materia laboral.

3.5 MEDIOS DE PRUEBA.

Podemos decir que los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos, suficientes para alcanzar la verdad.

En lo general, podemos afirmar que hay dos sistemas en cuanto a la instrumentación:

- + Restrictivo o limitativo.-es aquel que no admite más pruebas que la específicamente señaladas en la ley.

- + Enunciativo en adición en los contenidos en la ley, acepta otros medios probatorios no previstos. (43)

El Derecho Procesal del Trabajo corresponde al segundo de los sistemas mencionados. Por lo que podemos deducir en otras palabras, los medios de prueba son las fuentes de las que la ley quiere que el juzgador extraiga su propia convicción y por ello los enumera, y establece una serie de complejos procedimientos que tienden a su desahogo.

43 Ramírez Fonseca, Francisco, "La Prueba en el Procedimiento Laboral", México 1991, Editorial Pac, S.A. de C.V., p 91.

Ya que como sabemos, en términos generales el Derecho no es objeto de prueba en la contienda laboral, en cambio los hechos sí, por lo que se requiere probar todos y cada uno de los hechos aducidos por el actor en su demanda o el demandado en su contestación o reconvencción.

El fin de la prueba es hacer que la autoridad del Trabajo, mediante la demostración, evidencia y certeza de los hechos, logrado a través de las pruebas llegue al convencimiento de la verdad en el proceso laboral y, pueda con fundamento en ellas, resolver el conflicto planteado, aplicando la norma legal al caso concreto sometido a resolución. (44)

En el Derecho del Trabajo probatorio actual, que modificó el antiguo principio de que el que afirma está obligado a probar, los principales instrumentos o medios de prueba son:

- 1) La Confesional.
- 2) La Documental.
- 3) La Testimonial.
- 4) La Inspección.

44 Borrell Navarro, Miguel, "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista S.A. de C.V., p. 523.

- 5) La Pericial.
- 6) La Presuncional.
- 7) La Instrumental de Actuaciones y,
- 8) Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

De aquí se desprende de que el Derecho Procesal del Trabajo esta ligado con el sistema enunciativo pues no sujeta al juzgador a determinados medios de prueba, sino que le otorga un amplio espacio, para que estos con la mayor diversidad posible, puedan llegar a una mejor resolución de las controversias.

En la Ley de 1970, antes de la reforma procesal de 1980, no se establecía en un apartado específico lo referente a la prueba, sino que se hacía regular la audiencia de ofrecimiento de pruebas, para lo que según ordenaba el artículo 759 anterior, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, debería señalarse la fecha para que se efectuara dentro de los diez días siguientes; asimismo, en el artículo 760 establece la ley la forma en que se debería ofrecerse las pruebas y en diversos artículos relativos a la recepción de las diferentes pruebas, señalaba forma en que las mismas deberían desahogarse.

Cabe hacer mención que también en la ley de 1970 no se señalaba de manera especial los medios preparatorios, sino

que únicamente establecía el principio general de que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan para llegar a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad, según lo expresaba el artículo 763, el artículo 762 específicamente afirmaba que "son admisibles todos los medios de prueba...." pero en ningún momento mencionaba cuales eran esos medios probatorios como lo que hace ahora la ley, combinando un poco el método limitativo y el enunciativo, que parece ser el mejor sistema para que el juzgador no sólo tenga una guía de medios probatorios, sino que pueda aceptar cualquier otro que tienda a la consecución de la verdad.

3.6 SISTEMAS PROBATORIOS.

Aquí desarrollamos el principio rector, en función social, del proceso laboral sobre la apreciación de las pruebas en conciencia, que es el acto que solo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los tribunales burocráticos, para hallar la verdad existente en las afirmaciones o hechos formulados por las partes. Entre nosotros ningún otro tribunal tiene esa facultad, nisiquiera los de paz que gozan de amplia libertad, sino que a interés de ella ejerce una auténtica función social tutelar y reivindicatoria de los obreros. Esta función es delicada en extremo y requiere para su ejercicio de la vida en los

hombres, así como en el medio social. Sobre todo honestidad. Pero la apreciación de pruebas en conciencia es congruente con la teoría social del proceso del trabajo.

Dentro de los estudios jurídicos son ya clásicos tres sistemas operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en juicio y ellos son: Prueba Legal o Tasada; prueba libre y sistema mixto.

3.6.1 PRUEBA LEGAL O TASADA.

Este sistema es el más antiguo. A él se apegó todo el antiguo sistema jurídico español; desde el Fuero Viejo de Castilla, pasando por el Fuero Real, hasta el ordenamiento de Alcalá. Dicho sistema fue adoptado por el romano canónico. En este sistema de la prueba legal, el legislador fija las pruebas de carácter general y, de acuerdo con ellas, ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba.

Esta prueba tasada constriñe el papel desempeñado por el juez, convirtiéndolo en un acumulador de pruebas rendidas, con el valor probatorio prefijado por la ley, por lo que se le reserva una función muy reducida si se compara con la alta designación de que ha sido objeto. Tal limitación estimamos que en el fondo, representa falta de confianza del legislador

hacia el juez que tendrá a su cargo la aplicación de la ley.

(45)

3.6.2 PRUEBA LIBRE.

Dicho sistema ha logrado reunir a su alrededor la opinión reconocida de muchos maestros del derecho como Kisch, Goldschmidt, Cornelutti y Escaveola.

Se caracteriza porque el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y, en su caso, convencimiento objetivo de las pruebas desahogadas. Supone capacidad y criterio suficiente en el juzgador, como para valorar un sinnúmero de circunstancias que pueden rodear a la prueba ofrecida y desahogada, hasta llevar a una concepción más clara, que es la verdad judicial buscada en el juicio. Es verdad que el manejo de tal sistema probatorio requiere de un juez con amplios conocimientos, pero a la vez, otorga una mayor flexibilidad, que permite que se puedan probar los más variados hechos, producto de la diversidad de actividades, característica de la época moderna.

Podemos decir que este sistema impone al peligro de las imprecisiones del criterio del juzgador pero permite por otra parte, adoptar el resultado del proceso inductivo a las particularidades y mínimas circunstancias del caso.

3.6.3 SISTEMA MIXTO.

Este tercer sistema de valoración de las pruebas es una conjunción de principios de los dos anteriores; de ahí que sea conocido con la denominación de mixto.

Al respecto nuestro máximo Tribunal ha dispuesto lo siguiente:

"PRUEBAS, APRECIACION DE LAS. Tratándose de la facultad de los jueces para la apreciación de las pruebas, la Legislación Mexicana adopta el sistema mixto de valoración pues si bien concede arbitrio judicial al juzgador para la apreciación de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuntiva), ese arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse, pues, al hacerlo, su apreciación, aunque no infrinja directamente la Ley, si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional." Tomo LV, Freytag Gallardo, Guillermo; Tomo LXVI, Cia. de Phonofil de Forest, S.A., Tomo LXVII Casarin Alfredo. Tomo LXIX

Moreno Ayala, Jos. Suc. y Coag.; Tomo LXXI Vicencio, Juan, Sicesión de Jurisprudencia: 283, Quintana Epoca, pág. 835, Sección Primera; Vol. 3A Sala.

En la actualidad, la gran mayoría de las codificaciones aplican este sistema. Pero a pesar de los argumentos de positividad que acerca de él se formulen, la realidad es distinta, ya que si en él se aglutinan los principios rectores de la prueba tasada con los sistemas de la libre apreciación de la prueba, la práctica ha permitido que exista esta conjunción, que trae como consecuencia una mayor limitación en su aplicación que la que podría tener un sistema estricto de prueba tasada. Muchas veces el juzgador no localiza la liberalidad que el sistema mixto pretende otorgarle, pues en el cuerpo de los mismos artículos de condiciona dicha liberalidad a la observancia de ciertos principios que, en vez de darle flexibilidad dificultan su aplicación.

Este sistema es el que rodea a nuestro Derecho Laboral ya que el Legislador ha establecido al juzgador una Serie de principios ya mencionados (841, 792, 795, 802, 812, 820) sobre los cuales sienta un criterio de valoración en circunstancias dadas. Consideramos que este sistema es el más perfectible de los tres, siendo sobre el que tenemos que trabajar arduamente con el objeto de que logremos unificar criterios, generales, específicos, en la valoración de las

pruebas aportadas por las partes, con el objeto de proporcionar mayor seguridad jurídica a las mismas.

Esto podría hacerse dando aplicación a los artículos 614 F.IV y 615 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que establece la siguiente facultad:

Art. 614: "El pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

.....IV.- Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas especiales sustenten tesis contradictorias.

Art. 615: "Para uniformar el criterio de la resolución de las Juntas Especiales de observarán las normas siguientes:

I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;

II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;

III. Los presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;

IV. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales.

V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;

VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patronos, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y

VII. El pleno publicará un Boletín cada tres meses, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

Esta es una de las maneras en que podríamos comenzar a unificar criterios, siendo que esta falta de uniformidad es la que deriva en una gran inseguridad jurídica para las partes en litigio y a la que tratamos de erradicar en bien de la impartición de justicia en nuestro país.

La forma la tiene contemplada nuestra Ley en los términos de los artículos antes mencionados, es sólo cuestión de que se ponga en práctica más seguido, con el objeto de que nuestro derecho laboral no tenga diversas interpretaciones.

Además unificar criterios no significa obligar al juzgador a resolver siempre igual, sino que un caso en concreto se ha resuelto y valorado de una forma, los siguientes criterios deberán valorarse en forma al menos

similar, ya que no hay dos casos en el mundo que puedan ser idénticos; pero sí en circunstancias similares deberán aplicarse similares criterios, ya que en la práctica, de una Junta especial a otra, que se encuentran a pocos metros de distancia, casos similares se resuelven contradictoriamente; bueno y no se diga si se trata de que comparemos la diferencia que existe de una Junta Especial en una Entidad Federativa a otra de otro Estado, y eso que ambas se rigen por la misma legislación: La Ley Federal del Trabajo.

El sistema mixto, como hemos visto en otros países del mundo, constituye un extraordinario enfoque de valoración de las pruebas, del que esperamos formar parte en un futuro no muy lejano; por lo que debemos subsanar las deficiencias que en su aplicación práctica ha tenido en nuestro país al dejar libre arbitrio a gente que solo funciona con lineamientos marcados y dándoles todo ya resuelto.

Requerimos, sí, libertad al valorar, y como respuesta a ello, exigimos laudos congruentes, fundados y motivados en Doctrina, Jurisprudencia, Legislación comparada y principios generales de derecho; convirtiéndose así en resoluciones laborales que reflejen un estudio serio, analítico y profundo, de un caso en concreto; dignas de ser enmarcadas, provenientes de juristas dignos de nuestro más profundo respeto como tales, para que las partes en litigio obtengan seguridad jurídica, haciendo del Derecho Laboral una

verdadera ciencia, engrandeciéndose como tal y con ella la impartición de justicia en nuestro medio apoyada en un cuerpo legal digno de ejemplo.

3.7 LOS SUJETOS PROCESALES EN LA PRUEBA.

Es importante al hablar del concepto de la prueba, distinguir cuáles son los sujetos procesales que giran y existen alrededor de la misma y que son quienes en el proceso la harán valer.

La mayor responsabilidad de las partes en un proceso es obviamente, producir la prueba que corresponda a su posición en el litigio. Los viejos axiomas han sido abandonados en el mundo del derecho procesal laboral y hoy no es cierto que el que afirma está obligado a probar y que los hechos negativos no reportan carga alguna.

Las partes tienen facultades amplísimas en todo el tema probatorio. Desde luego a ofrecer cuantas pruebas convengan a sus intereses, con la limitación más formal que real, de que no podrán utilizar medios de prueba contrarios a la moral y al derecho. Pero también a ejercer un derecho de crítica sobre las pruebas del contrario sobre el contrario que se puede manifestar de muy diferentes maneras: repreguntando a

sus testigos y ratificantes; objetando los documentos que presente, asistiendo a las diligencias de inspección, etc.

El artículo 781 establece un derecho absoluto a ese respecto, que en la práctica no se ha respetado: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que se juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban".

En la búsqueda de una verdad que permita llegar a la conveniencia de los juzgadores laborales, el careo debería ser una prueba importante, si es que se logra vencer la resistencia de lo acostumbrado que es freno rotundo para cualquier empleo novedoso de pruebas, más allá de la relación estricta del art .776 y de las normas que lo reglamentan.

A continuación mencionaremos el artículo 783 en el que se establezca: "Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimientos de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, estará obligado a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El problema con relación a la obtención de informes o documentos de autoridad ajena al juicio ha consistido,

tradicionalmente, en la carga de su solicitud oportuna y la comprobación de su misma solicitud ante la Junta competente.

Existen ocasiones en que no es posible desahogar una diligencia porque quien debe comparecer se encuentra impedido de hacerlo. Un elemental principio de justicia obliga a suspender el procedimiento y a señalar nueva fecha para el desahogo de la diligencia de que se trate.

Al respecto el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo nos señala: "Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma, para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento, en cuyo caso la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre, para el desahogo de la diligencia."

Es frecuente que los certificados médicos que se exhiben no estén respaldados por situaciones patológicas ciertas. De ahí la posibilidad que tiene la Junta de trasladarse al domicilio del supuesto enfermo para practicar la diligencia.

3.8 LA CARGA DE LA PRUEBA.

En nuestro proceso laboral encontramos las siguientes cargas:

"En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador.

II. Antigüedad del trabajador.

III. Faltas de asistencia del trabajador.

IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo.

V. Terminación de la relación o contrato de la obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracc. I y 53 Fracc. III de esta Ley.

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido.

VII. El contrato de trabajo.

VIII. Duración de la jornada de trabajo.

IX. Pago de días de descanso obligatorios.

X. Disfrute y pago de las vacaciones.

XI. Pago de las primas dominical, vacacional, y de antigüedad.

XII. Monto y cargo del salario.

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

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

La doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio, ejemplo de ello sería la carga de demanda, la carga del impulso procesal, la de la prueba, etc. También es necesario señalar que ha sido motivo de constante discusión y estudio la obligatoriedad que estas cargas procesales imponen al sujeto de un juicio.

Entre las consecuencias que derivan la violación de un deber y de aquellas que provienen de la inobservancia de una carga, tenemos que en ambos casos se verifican a cargo del sujeto consecuencias desfavorables para él, pero en la primera hipótesis se tiene la violación de un mandato jurídico, mientras que en la segunda, tenemos la inobservancia de una regla de conveniencia.

Por ello coincidimos con el maestro Bermudez Cisneros en el sentido de que la Institución de la Carga Procesal puede sintetizarse de la siguiente manera: en determinados casos, la ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestando de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.

El maestro Díaz de León, nos señala, "por lo que respecta a los órganos de su ejecución,...de origen se encuentran enervados al permitirse en México una impartición

de justicia parcial; al solapar que en Las Juntas de Conciliación y Arbitraje participen como representantes de los patrones y de los trabajadores, personas cubriendo como requisito sólo la educación primaria. Por lo mismo nuestra justicia laboral, entre federal y local, transita sobre una diversidad de criterios procedimentales discordantes, consecuentemente, variantes de Junta a Junta, en grado tal que resultaría hipotético sostener que un mismo principio o precepto procesal se aplicará de manera similar en dos o más de estos órganos". (46)

Tratándose del Proceso Laboral, normalmente, de una afirmación del actor y de una negativa del demandado, se hace necesario aportar o recabar pruebas para demostrar las aseveraciones de las partes. Es por ello, de ordinario la junta de Conciliación y Arbitraje no puede pasar por las afirmaciones o negativas aducidas por los litigantes en sus respectivos escritos de demanda o contestación mismas, que en todo caso deberán ser probadas.

De esta manera, el dogma de la carga representa para las partes un elemento insalvable del proceso que los motiva para producir la convicción de la Junta acerca de los hechos fundatorios de sus pretensiones. Para el "órgano jurisdiccional", en este caso para la Junta de Conciliación y

46 Díaz de León, Marco Antonio. "Las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo", México, D.F., Textos Universitarios, S.A., 2a Edición 1981, Tomo I, Pág. 547.

Arbitraje, representa el deber de juzgar según lo delegado y probado, de conformidad con los poderes instructorios y decisorios permitidos por la Ley.

En la Ley de 1970, existía el siguiente precepto: Artículo 763: "Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad". Este artículo ya fue derogado afortunadamente toda vez que no se puede establecer el ofrecimiento de pruebas como una obligación, sino como una facultad y un derecho de las partes que pretenden que el derecho les asista.

En la Ley de 1980 quedó dicho artículo de la siguiente manera: Art. 880: "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforma a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado...". Esta Ley de 1980, estableció innovaciones en cuanto a la carga de la prueba al eximir de ésta al trabajador a menos de que se trate de la documental y grave al patrón; Artículo 784: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las Leyes, tiene la

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador". Y después enumera toda una lista de documentos sobre las que el patrón tiene la carga de la prueba, cuando sobre cualesquiera de ellos exista algún tipo de controversia, tales como fecha de Ingreso del trabajador, la que se acredita con el Alta ante el IMSS del mismo, y el contrato individual de trabajo del trabajador, control de asistencia, cuando se lleve en la empresa, argumento controvertido y de mucha discusión plasmado en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 804.

Con lo que podemos concluir que existe la ausencia del principio general de derecho que nos dice que el que afirma esta obligado a probar, es decir corresponde al actor probar los hechos constitutivos de sus pretensiones y al demandado los de sus excepciones.

CAPITULO IV

IV. LA VALORACION DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL**4.1 SIGNIFICADO DE LA PALABRA VALORACION****4.2 VALORACION DE LA PRUEBA EN PARTICULAR****4.2.1 La Prueba Confesional****4.2.2 La Prueba Testimonial****4.2.3 La Prueba Documental****4.2.4 La Prueba Pericial****4.2.5 Prueba Pericial de Inspección Judicial****4.2.6 Prueba Presuncional****4.2.7 Prueba Instrumental****4.2.8 Fotografías y en general aquellos medios
aportados por los descubrimientos de la
ciencia****4.3 LA VALORACION EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS**

LA VALORACION DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL

4.1 SIGNIFICADO DE LA PALABRA VALORACION.

Gramaticalmente, valorar "significa señalar valor a una cosa; por lo que hay remisión directa a otro término: en el valor, el cual; proviniendo del latín "valor, oris", significa a su vez "el grado de utilidad o aptitud de las cosas". De esta suerte, la valoración viene a ser la acción de valorar el grado de utilidad o aptitud de las cosas". (47)

Trasladando estos conceptos al tema que nos interesa, observamos que la valoración de la prueba es la captación de la idoneidad de éste.

A efecto de medir su importancia, es conveniente precisar que la relación procesal no es puramente normativa, pues la labor de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tratándose del proceso, no se limita al análisis de las puras normas jurídicas, toda vez que al fallar, habrá que trabajar, también, sobre el estado que guardan los hechos a los cuales tales normas habrán de aplicarse. De estas dos actividades de la Junta constatar los hechos y ubicar la solución del derecho, la primera, la dilucidación del hecho, no ha de

47 Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones de Reader's Digest, México 1972, Tomo VIII, pág. 3863.

considerarse de manera alguna la menos trascendental antes bien, son raros los procesos que no necesitan de pruebas, en los cuales se encuentran desde el principio esclarecidos los sucesos fácticos y en los que sólo falta aplicar las normas jurídicas, más numerosos son los procesos dentro de los cuales las apariencias del derecho no centran el debate, y las dificultades se presentan con relación a los hechos. En tales hipótesis, "la resolución final normalmente, se halla subordinada a los resultados que se obtienen de vincular a la prueba con los citados sucesos fácticos. Así pues, la importancia que asumen las pruebas, y su valoración por la Junta, nos llevan a concluir que la actividad primordial determinante del proceso consiste no tanto en encontrar la norma de derecho aplicable, cuanto en verificar los hechos aducidos". (48)

Una vez terminando el proceso, la Junta se encuentra ante todo el material probatorio precisamente para apreciarlo, valorarlo y sacar de él todas las consecuencias legales del caso; puede hacerlo analizando prueba por prueba y su relación con cada hecho, o bien como sucede más a menudo, apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por cada parte para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que tuvieran, y así, formarse una convicción lo más apegada a la realidad.

Así la valoración de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieran llevado al proceso.

Hay que detallar que la valoración esta constituida mediante razonamientos sobre las declaraciones, los hechos, las personas, las cosas, los documentos, las huellas y además sobre todo aquello que como prueba se hubiere llevado al proceso, para tratar de reconstruir y representarse mentalmente la realidad de lo sucedido y así obtener la convicción que le permita fallar en justicia al aludido tribunal.

Díaz De León, manifiesta que "la valoración de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tenga los medios de prueba que se hubieran llevado al proceso. Tal valoración tiende a verificar la concordancia entre el resultado del probar y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en la instancia. De acuerdo con esta actividad, el órgano jurisdiccional según se lo autorice la Ley, otorga a lo probado las consecuencias y efectos que su entender y conciencia le dicten en relación con los hechos, condicionados por la prueba, para su aceptación en el fallo definitivo. Esta facultad de apreciación de que dispone el magistrado, normalmente se hace

a la hora de juzgar; se hace en el juicio, como guía que permite al tribunal acercarse lo más posible a cumplir su cometido de resolver la cuestión de Derecho Laboral sometida a sus decisiones con la mayor veracidad posible. Presentándose , pues la valoración de la prueba, como una de las funciones más importantes que actúa el juzgador dentro de su área de administrar pública justicia." (49)

También es conducente decir que no todos los medios de prueba tienen la misma eficacia, pudiendo a este respecto considerarse como lineamiento esencial que será tanto más eficaz un medio de prueba, cuanto mayor proximidad exista entre el órgano jurisdiccional y dicho medio de prueba, toda vez que los medios de prueba tienen la finalidad de crear la convicción del juzgador. Por consiguiente, atendiendo a la naturaleza de los medios de prueba, unas permiten un mayor acercamiento que otros.

En la práctica es muy raro ver un laudo que esté razonado o basado en una doctrina, y aunque en menor grado, también es poco común que lleguen a citar una Jurisprudencia; ya que aunque la Ley dicen que deben tener de fundamento cuando sea necesaria la Jurisprudencia, algunas dudas tenemos de que los juzgadores la conozcan muy bien.

49 Idem, pág. 108-109.

4.2 VALORACION DE LA PRUEBA EN PARTICULAR.

4.2.1 LA PRUEBA CONFESIONAL.

Ya hemos dejado adelantado que en la relación de medios de prueba contenidos en el artículo 776 de La Ley Federal del Trabajo, ocupa la primera mención, la confesional.

La confesional es la prueba tradicional por excelencia. Dice el Maestro Rafael de Pina, "La Carga de la Prueba", es la confesión, una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante. (50) Lo que a nuestro parecer no resulta ser muy congruente, ya que no siempre la declaración tendrá consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante; pero lo importante es resaltar los elementos principales de esta probanza y que son: que es una exteriorización hecha por las partes en el juicio; que debe versar sobre un hecho verdadero, ya que tendrá consecuencias jurídicas para las partes en litigio.

La Junta tiene facultades que no son comunes en otra clase de juicios, pues según el artículo 790 Fracción VI, puede pedir las explicaciones que juzgue oportunas. Para el caso de que quien deba absolver posiciones sea una persona moral, bastará que se le cite y debe concurrir el

50 Citado por Bermudez Cisneros, "La Carga de la Prueba", opus cit., pág. 21.

representante legal de dicha persona, para que a él se le formulen las posiciones correspondientes.

Es posible solicitar que se cite a absolver posiciones a personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento; solamente cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos, es decir, sólo cuando personalmente intervinieron en los actos que se precisan en la demanda, esto es a lo que se le llama para hechos propios. O también serán citados en el caso muy común de que sean codemandados conjuntamente con la empresa, para lo cual existirán a desahogar dicha confesional como codemandados.

Dentro de esta prueba existen diversas ejecutorias:

PRUEBA CONFESIONAL, CAMBIA A TESTIMONIAL CUANDO EL ABSOLVENTE DEJA DE REPRESENTAR AL PATRON. La Junta esta facultada para cambiar la naturaleza de una prueba confesional a testimonial, si el absolvente como representante del patrón se hubo separado del cargo antes de que se desahogue la probanza, dado que es inaceptable que lo dicho por alguien que se encuentra desvinculado de la patronal, la obligue, pues si bien, de acuerdo a lo establecido por el art. 11 de la Ley Federal del Trabajo los Directores, Administradores y demás personas que ejerzan funciones de Dirección o Administración en la Empresa o establecimiento serán considerados

representantes del Patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los obreros, para ello es indispensable que en el momento en que ejecuten determinados actos tengan esa representación, ya que si cesa, como consecuencia, su actuar deja de obligar al patrón que representaban; por tanto, si al desahogarse la prueba, el absolvente no tiene ya la representación del patrón, su declaración solo puede considerarse como el testimonio de una persona ajena a las partes contendientes. Amparo Directo 51/90. Calzados de México, S.A., 14 de Marzo de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Antonio Hernández Lozano.

PRUEBA CONFESIONAL. INTERPRETACION DE LA RESPUESTA NEGATIVA DE LAS POSICIONES. Como el absolvente de acuerdo con el Art. 790, Fracción 6a de la Ley Federal del Trabajo, al articular las posiciones que se le formulen tiene únicamente dos alternativas, negar o afirmar, entonces si opta por lo primero, es inconcuso que se tendrán por negados los hechos cuestionados y a dicha contestación, no se le podrá dar otra interpretación. Amparo Directo 394/89. Salvador Rodríguez Salazar y Salvador Rodríguez Flores. 24 de Enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benitez Pimienta.

PRUEBA CONFESIONAL, DESECHAMIENTO DE LA.- Si la junta responsable desecha la prueba confesional propuesta por el quejoso argumentando que no es idónea, tal desechamiento es ilegal y hace que se actualice el supuesto del artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo, ya que la Junta al proveer sobre la admisión de esa prueba, no puede prejuzgar respecto de su idoneidad o alcance probatorio dado que en ese momento no se ha formulado posición alguna y, por lo mismo, no puede saber sobre que materia van a versar las posiciones; de ahí que es hasta el momento de valorar la confesión cuando se esta en aptitud de saber si la misma es o no idónea para acreditar determinado hecho. Amparo Directo 5096/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 22 de Septiembre de 1989. Unanimidad de Votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

CONFESIONES FICTAS, INEFICACIA DE LAS, CUANDO RECIPROCAMENTE SE CONTRADICEN. Ante la existencia de dos confesiones fictas que reciprocamente se contradicen y por lo mismo se anulan, la Junta responsable no debió tomar en cuenta la del actor para apoyar la absolución del patrón, sino analizar las restantes pruebas relacionadas con las excepciones hechas valer por este último, para resolver lo procedente. Amparo Directo 3392/89. Constructora Metro, S.A. de C.V., 2 de Febrero

de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: Carolina Pérez Bárcenas. Secretario: José Vázquez Figueroa.

PRUEBA CONFESIONAL. REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE LA CONFESION. Las manifestaciones de las partes existentes en las actuaciones del juicio, para que constituyan una confesión, deben contener la afirmación clara de uno o varios hechos que perjudiquen a quien los externa; de suerte que, las aseveraciones que por su falta de claridad pueden ser interpretadas en uno u otro sentido, no pueden tenerse como verdaderas confesiones. Amparo Directo 107/90. Antonio Villanueva Pérez. 9 de Mayo de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benitez Pimienta.

PRUEBA CONFESIONAL. CASO EN QUE SU FALTA DE VALORACION ES INTRASCENDENTE, PUESTO QUE EL HECHO QUE SE PRETENDIO ACREDITAR SE TUVO POR CIERTO. Es cierto que, en la resolución reclamada, se omitió en análisis de la confesional de quien aceptó haber recibido la orden de despedir a la hoy quejosa, sin embargo tal omisión no es violatoria de garantías, supuesto que a la parte patronal se le impuso la carga de probar los hechos invocados como causa de la rescisión de la relación laboral, de lo que se desprende que se consideró acreditado el despido. Así, resulta intrascendente el análisis de una prueba

tendiente a acreditar ese hecho que ya se había tenido por cierto, máxime que, de tal confesional, no se advierte dato alguno que desvirtúe las pruebas con las que se tuvo justificado el despido. Amparo Directo 88/91. Cleotilde Romero Morales. 11 de Abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Secundino López Dueñas.

PRUEBA CONFESIONAL. DECLARACION ILEGAL DE CONFESO FICTO. Aún cuando el absolvente no se encontrara presente en el momento en que se dio inicio a la diligencia para el desahogo de la prueba confesional, si se le tuvo presente cuando aún no se había verificado la calificación de las posiciones a que se refiere la fracción V del Artículo 790 de la Ley Laboral, y aún no se había dictado el acuerdo de la Junta especial, o sea que formalmente no existía proveído alguno, resulta ilegal que se declare confeso fictamente dado que a no existir dicho acuerdo, la Junta debió ordenar el desahogo de la prueba, dando la intervención correspondiente al absolvente, en vez de declararlo confeso ficto. Amparo Directo 503/89. Compra Venta de Desperdicios Industriales y Varilla San José. 9 de Marzo de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: Arnoldo Najera Virgen. Secretario: Enrique Crispin Campos R.

PRUEBA CONFESIONAL, NO ES EL MEDIO IDONEO PARA ACREDITAR EL SALARIO DEL EXTINTO TRABAJADOR. En los casos donde el

beneficiario de un trabajador, reclama el pago de la prima de antigüedad por muerte y la demandada ofrece la prueba confesional de la actora para acreditar el salario que percibía aquél, si la Junta desecha esa probanza, con independencia de que no es el medio idóneo para demostrar ese presupuesto, con ello no incurre en violación de garantías, porque la confesión se entiende como el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra y sólo produce efectos en lo que perjudica a quien lo hace; de donde siendo la reclamante una persona distinta al trabajador, es claro que no se trata de un hecho propio. Amparo Directo 1691/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 29 de Marzo de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León Hernández.

PRUEBA CONFESIONAL. CONFESION FICTA. ES INSUFICIENTE POR SI SOLA PARA PROBAR HECHOS INVEROSIMILES. Si bien es cierto que conforme con los artículos 879, 888 y 831 de la Ley Federal del Trabajo, si el demandado no concurre a las etapas de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en el juicio laboral, se le tendrá contestando la demanda en sentido afirmativo y precluirá su derecho de ofrecer pruebas, y que de esa confesión ficta de la demanda se genera la presunción legal de ser ciertos los hechos afirmados en la misma; también es cierto que el artículo 841 de la misma Ley Laboral,

establece que los laudos deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en consciencia que, por consiguiente, en los laudos solo puede concederse valor probatorio a la confesión ficta de la demanda, en tanto se refiera a los hechos afirmados en la misma que resulte verosímiles, y que no están contradichos con otra prueba fehaciente que conste en autos. Amparo Directo 31/90. Transportes Puebla-Tonanzintla y Anexas, S. de R.L. de C.V. 28 de Febrero de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: Juan Manuel Brito Velázquez. Secretario: José Manuel Torres Pérez.

Las anteriores Tesis las exponemos con el objeto de demostrar en forma general, que por medio del Juicio de Amparo, los Tribunales Federales han ido conformando criterios que también obligan al juzgador al momento de valorar las pruebas en la resolución laboral.

4.2.2 LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Cuando ocurre un hecho, puede suceder que hay personas que, encontrándose presentes, no lo vean, lo oigan o de cualquier otro modo directo toman conocimiento de su existencia, por medio de los sentidos. El análisis de referencia lo iniciaremos con el significado que el término testigo tiene para la Real Academia de la Lengua Española: "Persona que da testimonio de una cosa o la atestigua.

Persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa".

Se requiere que un testigo cumpla con los siguientes requisitos mínimos: El testimonio debe ser un acto de los llamados personalísimos, o sea que quien es citado a rendir prueba testimonial no puede delegar facultades a otra persona a fin de que concurra a exteriorizar constancias de hechos por él presenciados, porque ello haría perder el elemental principio de la veracidad. Asimismo debe provenir de un tercero y nunca de un parte del juicio en cuyo caso hablaríamos de una confesional; dicho testimonio debe versar sobre hechos, simple y llanamente sobre lo que vio quien declare, y no trate de justificar el porqué de los hechos mismos a la consideración que de los mismos haga; y el último y lógico requisito es el hecho de que el testimonio debe versar sobre hechos pasados, no sobre hechos presentes ni futuros, y con ello se cumplirá la función de reconstrucción histórica de la prueba testimonial.

La prueba testimonial es muy común, pero también es muy endeble porque un mismo hecho, al percibirse por distintos individuos, puede provocar reacciones diferentes e inclusive, puede tenerse una sensación equivocada, aunque de buena fe. Más endeble resulta todavía cuando el testigo es de oídos, o sea repite lo que otra persona le dijo, pues entonces la alteración de los hechos es sumamente fácil. Cada parte debe

de llevar a sus testigos y someterlos al interrogatorio que presenta al tribunal y que este a prueba; pero la contraparte tiene el derecho también de hacer preguntas a dichos testigos (repreguntas), con el objeto de cerciorarse y llevar al ánimo del juzgador si los testigos están alterando la verdad.

El propio Tribunal puede hacer las preguntas que estime pertinentes, como ya mencionamos con anterioridad. La Ley dispone que solamente en el caso de que el examen de testigos se deba efectuar fuera del lugar de residencia de la Junta o no los pueda presentar personalmente el oferente, no será necesario presentar interrogatorios escritos y las preguntas se harán verbalmente iniciando tal interrogatorio la parte que ofreció la prueba y continuando las demás partes formulando preguntas.

Al respecto tenemos las siguientes Ejecutorias:

PRUEBA TESTIMONIAL. COINCIDENCIA DE LAS DECLARACIONES DE LOS TESTIGOS. Si los testigos declaran en relación a un mismo hecho, resulta obvio que sus declaraciones deben ser coincidentes para merecer crédito, y de esa coincidencia no puede inferirse que necesariamente los testigos fueron previamente aleccionados, si la parte quejosa no acredita que incurrieron en errores o falsedades. Amparo Directo 198/88. Salvador Palomera Colmenares. 28 de Septiembre de 1988. Unanimidad de

Votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.
Secretario: Antonio Hernández Lozano.

TESTIGOS. VALORACION DE SU DECLARACION. Si los testigos afirman que han visto y oído determinados hechos o expresiones, pero no manifiestan en que circunstancias o por que medios se dieron cuenta de los hechos sobre los que depusieron, o bien, como razón de su dicho expresan medios o circunstancias que lógicamente no pueden llevar al ánimo del Juzgador, la convicción de que realmente les constan esos hechos, tal probanza, por si sola carece de eficacia probatoria. Amparo Directo 835/89. José Luis Martínez López. 24 de Enero de 1990. Unanimidad de Votos.
Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretario: Carlos Manuel Bautista Soto.

PRUEBA TESTIMONIAL. DEBE VALORARSE EN RELACION CON LOS HECHOS PARA LOS QUE FUE OFRECIDA, AUN CUANDO CON ELLA LA JUNTA TENGA POR ACREDITADOS HECHOS DIVERSOS. Si la prueba (sic) fue ofrecida por una de las partes para demostrar determinados hechos y la junta sólo la analiza respecto de otros y le niega eficacia demostrativa, dicha prueba, contrariamente a lo considerado por la Junta, si merece valor probatorio si con ella se acreditan los hechos que la oferente pretendió demostrar. Amparo Directo 1676/90.

Pedro Zárate Pérez. 19 de Abril de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Clara Eugenia González Avila Urbano.

PRUEBA TESTIMONIAL, REQUISITOS PARA SU VALORACION. No resulta suficiente que la Junta en el Laudo impugnado, concluya que uno de los Testigos fue vago e impreciso y que no reúne los requisitos de un testigo singular; sino que es necesario además, que exponga los razonamientos y motivos que la condujeron a esas conclusiones. Amparo Directo 5856/89. Fabián Alemán Cerón. 9 de Octubre de 1989. Unanimidad de Votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Enrique Valencia Lira.

TESTIGOS ALECCIONADOS. No merecen credibilidad las declaraciones de los testigos, cuando indistinta y sistemáticamente se adelantan en sus respuestas aduciendo circunstancias que son materia del debate, porque con tal actitud se establece la presunción de la preparación de sus respuestas. Amparo Directo 1203/88. Luis Acevedo Trejo. 21 de Septiembre de 1988. Unanimidad de Votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

PRUEBA TESTIMONIAL, CARECE DE VALOR, SI NO CORROBORA LO AFIRMADO POR QUIEN LA OFRECE. Es indudable que los testimonios ofrecidos deben corroborar lo afirmado por la

parte que los propone; pues de no ser así, en que manifiestamente difiere de lo relatado por su oferente, tal probanza resulta ineficaz a los intereses de dicha oferente. Amparo Directo 758/87. Martín Placencia Llamas. 10 de Febrero de 1988. Unanimidad de Votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navaro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

TESTIGOS EN MATERIA LABORAL. LA SIMPLE CIRCUNSTANCIA DE SER PARIENTES DE QUIEN LOS OFRECEN NO INVALIDA SUS DECLARACIONES. La prueba testimonial consiste en la declaración que rinde una persona que encontrándose presente al ocurrir un hecho, lo oiga, lo vea, o de a cualquier otro medio directo tome conocimiento de su existencia por medio de los sentidos y que al deponer repite lo que pudo captar proporcionando información en relación al suceso que presencié o escuché; además, para que sea creíble su declaración debe explicar los motivos específicos por los cuales conoció ese hecho, que es lo que constituye la razón de su dicho, y circunstancia que es determinante para valorar debidamente si el testigo se produce o no con veracidad. Ahora bien, como la Ley Federal del Trabajo no prohíbe la presentación de testigos parientes de la parte que los ofrece, ese solo vínculo no puede tener como consecuencia la invalidez de sus declaraciones, si no se muestra que falsearon los hechos investigados. Amparo Directo 184/92. Alicia

Vázquez López. 8 de Octubre de 1992. Unanimidad de Votos.
Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuitl Rojas.

TESTIGO UNICO. REQUISITOS QUE DEBE REUNIR PARA FORMAR CONVICCION. Conforme al artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, un solo testigo podrá formar convicción si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, y si "I. fue el único que se percató de los hechos". Luego entonces, si se ofrecen tres testigos y la prueba se desahoga sólo en cuanto a uno de ellos, como no fue el único que se percató del hecho que se pretendía probar, su declaración no puede formar convicción por no satisfacer el requisito que establece la fracción I del citado artículo. Amparo Directo 1306/86. Mccord García S.A. 31 de Octubre de 1986. Unanimidad de Votos. Ponente: César Esquinca Muñoz. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno.

A pesar de los criterios citados y muchas más que hay respecto de la prueba testimonial, consideramos que en esta probanza es en la que el juzgador conserva una mayor libertad de valoración en el momento de analizarla, ya que aún cuando se le han establecido ciertos lineamientos, estos resultan ser poco precisos y subjetivos. Tenemos por ejemplo que la Corte le ha dicho al juzgador que cuando los testigos sean

contestes y uniformes deberá darle pleno valor probatorio a dicha testimonial; sin embargo ser "contestes y uniformes" admite muchos significados. Además también se le ha dicho al juzgador que deberá de dudar de la credibilidad de una testimonial, cuando los testigos contesten todo exactamente igual lo que presupone su falsedad y preciso aleccionamiento, pero que a su vez contestar todo de la misma manera, es a lo que podríamos llamar: "unos testigos contestes y uniformes".

De lo cual se desprende que cada testimonial en particular deberá ser analizada cuidadosamente con objeto de darle la valoración adecuada.

Existen diversos artículos, que de aplicarse debidamente ayudarían en gran medida a dar una valoración mas completa de las pruebas.

Estos artículos son los siguientes:

Art. 781: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos objetos que se exhiban".

Art. 782.: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios y peritos y, en general, practicar las

diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

Estas son las llamadas "pruebas para mejor proveer:

Art. 815.: "En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

".....VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo".

Si las Juntas ejercitarán esta facultad, podrían dar al juzgador más elementos para una adecuada valoración.

4.2.3 LA PRUEBA DOCUMENTAL.

"Documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido restringido, o sea la actividad mediante la cual el hombre expresa sus ideas, sus sentimientos por medio de la palabra escrito". (51)

Es elemento sustancial de la prueba documental el que sea producto de una actividad humana y que a su resultado sea representativo de algo.

Los documentos desde diversos puntos de estudio, bien pueden clasificarse en auténticos y no auténticos; anónimos y hominales; declarativos e informativos, etc., pero la división más común y que mayor importancia puede representar a nuestro estudio es la que se hace de documentos públicos y documentos privados. Documento público es aquél que ha sido expedido y autorizado por un funcionario con fe pública en ejercicio de sus funciones con motivo de ellas y con los requisitos de ley; y los privados son aquellos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de escribano ni de otro funcionario que ejerza cargo, autoridad pública, o bien con la intervención de estos últimos, pero sobre actos que no se refieren al ejercicio de sus funciones, mismos de los que hablaremos mas adelante.

Así que como ya dijimos, existen determinados documentos que por provenir de funcionarios con fe pública en ejercicio de sus funciones, contienen en sí mismos un principio de prueba, esto es, que debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo; salvo prueba en contrario.

Al respecto tenemos las siguientes Ejecutorias:

PRUEBA DOCUMENTAL EN COPIAS FOTOSTATICAS, SU VALOR PROBATORIO. REQUISITOS DE FORMA. Una vez admitido el

cotejo tendiente a perfeccionar la documental, consistente en una copia fotostática propuesta como prueba, necesariamente debe llevarse a cabo, sin embargo, no puede legalmente, presumirse la certeza de los hechos que en ella se pretenden acreditar, por falta de exhibición de su original. Amparo Directo 506/90. Petróleos Mexicanos. 28 de Febrero de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Clara Eugenia González Avila Urbano.

PRUEBA DOCUMENTAL. VALOR PROBATORIO DE COPIAS SIMPLES NO OBJETADAS. Las copias simples de disposiciones contractuales aportadas como probanzas por una parte, tienen valor de convicción pleno si la contraria no las objetó en cuanto a su autenticidad, pues si no lo hizo presupone la aceptación de que esas constancias coinciden con su original. Amparo Directo 1385/90. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de Marzo de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez.

PRUEBA DOCUMENTAL EN COPIAS FOTOSTATICAS, CARECE DE VALOR PROBATORIO AL NO PERFECCIONARSE. La Junta responsable acertadamente negó valor probatorio a unas constancias presentadas en copias fotostáticas, puesto que aún cuando se ofreció su perfeccionamiento mediante cotejo, éste nunca se llevó a cabo además de que el oferente en ningún

momento solicito su desahogo. Amparo Directo 2846/90 Ferrocarriles Nacionales de México. 11 de Marzo de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Clara Eugenia González Avila Urbano.

Los Documentos Privados son documentos que las partes pueden aportar en el juicio, desde actas levantadas ante testigos, las publicaciones en los periódicos, etc..., para demostrar las afirmaciones en que fundan sus pretensiones o en su caso las excepciones y defensas. Si la parte desea que se reconozca el contenido, firma un documento por parte de la persona que lo suscribió, al llevarla ante el Tribunal, realmente se esta tratando de una prueba testimonial.

En las reformas de 1980 se estableció la obligación que tiene el patrón de conservar los documentos que se indican en el Art. 804, durante algún tiempo, tales como ejemplares de los contratos individuales de trabajo, listas de raya, controles de asistencia, comprobantes de pago, etc., y en caso de que no lo haga la sanción es muy fuerte, pues se considera que existe la presunción de que los hechos expresados por el actor son ciertos.

Al respecto citamos la siguiente tesis de la Corte:

DOCUMENTOS PRIVADOS NO OBJETADOS. VALOR PROBATORIO. La falta de objeción de determinado documento exhibido en juicio, no implica necesariamente que tenga pleno valor para probar los hechos sujetos a discusión, sino que esto depende también de la idoneidad y eficacia propias del documento para justificar el punto cuestionado y de que reúna los requisitos legales. Amparo en revisión 60/90. Celedonia Roque González. 14 de Marzo de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

PRUEBA DOCUMENTAL UNILATERAL. INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL LAPSO DE LABORES EFECTIVAS DE UN TRABAJADOR. Carece de relevancia el hecho de que la Junta responsable omita estudiar la documental ofrecida por la empresa ferrocarrilera, consistente en el récord de servicios prestados por el trabajador, pues independientemente de que en esa probanza no se establece una conclusión final demostrativa del lapso de labores efectivas, fue elaborada unilateralmente. Amparo Directo 1715/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de Mayo de 1989. Unanimidad de Votos. Ponente Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

PRUEBA DOCUMENTAL OFRECIDA COMO PERICIAL MEDICA, CARECE DE EFICACIA PROBATORIA SI SE OBTUVO MEDIANTE UN PROCEDIMIENTO DISTINTO AL LABORAL. La razón fundamental por la cual el Legislador plasmó en la Ley Federal de Trabajo un capítulo en donde se enumeran las pruebas, se fijan las bases para la admisión, desechamiento, forma de aportarse, desahogo y perfeccionamiento de algunas en caso de incumplirse con lo ahí establecido, es precisamente para que las partes que intervengan en un conflicto laboral y ofrezcan medios de convicción, satisfagan esos extremos y la Junta pueda constar su observancia, pues de no ser así, no debe otorgarles ninguna eficacia; por tanto, si en el conflicto se ofrece una prueba documental que contiene una pericial médica obtenida en un procedimiento diverso al laboral, es obvio que no puede válidamente ser aceptada o valorada como prueba pericial, ya que su desahogo se llevo a cabo sin los trámites y las formalidades previstas en los artículos 821 al 826 de la citada Ley Federal del Trabajo, pues la finalidad por la cual se fijo ese procedimiento, es para que la opinión técnica de los expertos se rinda ante el órgano jurisdiccional, que con imparcialidad habrá de apreciar sus fundamentos después de haber dado intervención a las parte contendientes. Contradicción de Tesis 55/91. Entre el primero y segundo Tribunales Colegiados del Décimo Noveno Circuito. 19 de Octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: Ignacio Magaña

Cárdenas. Secretario: Sergio García Méndez. Tesis de Jurisprudencia 30/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el 19 de Octubre de 1992, por cinco votos de los señores ministros: Presidente: Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Con estos criterios dan al juzgador directrices definidas para valorar los documentos exhibidos en juicio.

El Art. 795 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala una valorización tasada al disponer que los documentos públicos hacen prueba plena, y que a la letra dice:

"Son documentos públicos aquellos cuya formulación esta encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que explica en el ejercicio de sus funciones.

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

Aquí me permito hacer un comentario, en el cual no estamos de acuerdo, es con respecto a que las Juntas permitan que los abogados objeten los documentos suscritos por los trabajadores; dichas objeciones no deberían de admitirse a menos que el actor personalmente los realizara, toda vez que él solo puede saber si firmó o no el documento exhibido y reconocer o no el contenido del mismo. Sin embargo las Juntas siempre permiten dichas objeciones por conducto de apoderado, máxime que los siguientes dos artículos no señalan ni distinguen quién puede hacer las objeciones. Entenderemos que donde la Ley no distingue, no debemos distinguir, pero pensamos que nuestro criterio deriva de lo más elemental lógica, puesto que sólo quien supuestamente firma y por consiguiente el contenido del escrito.

A continuación se transcriben ambos artículos:

Art. 797: "Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos".

Art. 811: "Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueran procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta ley".

4.2.4 LA PRUEBA PERICIAL.

Existen ciertos hechos sobre los que para opinar, se necesita la opinión de una persona técnicamente especializada en el arte, técnica o ciencia de que se trate. Cada parte podrá nombrar un perito y si sus opiniones no coinciden, se nombrará un perito tercero en discordia.

Así tenemos que la Junta dará el valor probatorio que juzgue pertinente a dicha prueba pericial.

Para tal caso transcribimos la siguiente Ejecutoria:

PRUEBA PERICIAL. SU VALORACION. La prueba pericial se integra con los dictámenes de los peritos de todas y cada una de las partes y, en su caso, con la del perito 3o en discordia; por tanto, al valorarla, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben apreciar legalmente no sólo el dictamen cuyo criterio consideren fundado, sino también los demás que se hubieren emitido, debiendo expresar en sus laudos las razones por las cuales les concedan o nieguen valor probatorio. Amparo Directo 6643/90. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de

Septiembre de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: Ma. Edith Cervantes Ortiz. Secretario: Jorge Dimas Arias Vázquez.

En ningún artículo de la Ley se le hace saber al juzgador con que criterio tendrá que valorar dicha Pericial. En la anterior Ejecutoria observamos que el juzgador le podrá dar el valor probatorio que estime pertinente, por supuesto, fundando y motivando su resolución.

Así tenemos por ejemplo, si un escrito o firma ha sido extendido de puño y letra de determinada persona, si un cuadro es auténtico, si una herida se ha producido por tal o cual instrumento, etc., es menester del examen por personas especializadas en Química, Caligrafía, en Pintura, en Medicina, etc., si bien al juez corresponderá valorar la importancia e incluso la veracidad de las conclusiones a que arriben los técnicos, relacionando sus informes con el conjunto de las demás pruebas practicadas y con libre convicción que haya formado. "Dadas estas exigencias de la vialidad, hay la posibilidad procesal de acudir a la prueba pericial, bien sea a petición de parte interesada, o bien sea decretada de oficio. (52)

Nuestra Ley Federal del Trabajo declara:

52 Osorio y Florit, Manuel, "Prueba Pericial en Materia Civil y Comercial", en Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIII, pág. 810.

"Que la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte; que los peritos deben tener conocimiento en la disciplina sobre la cual ha de versar su dictamen; debiendo acreditar su autorización si la profesión o arte estuvieren legalmente reglamentados; que la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes".

4.2.5 PRUEBA PERICIAL DE INSPECCION JUDICIAL.

La inspección judicial consiste en el examen que el juez hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con su oído, su tacto, su olfato y gusto, ya que existen determinados hechos que constan físicamente y que es posible apreciar por los sentidos. Por ejemplo, si se invoca la existencia de un ruido permanente que pudiera determinar que el trabajo fuera de naturaleza especialmente fatigosa, puede pedirse al tribunal que realice una inspección judicial para que directamente escuche los ruidos de que se trata.

La práctica de esta probanza puede recaer sobre objetos, documentos o personas, y deberá desahogarse en una diligencia en la que estén presentes las partes en el juicio a fin de

que puedan hacer breves comentarios sobre los puntos que deseen que inspeccione el Tribunal.

Lo importante en el ofrecimiento de esta prueba es que se determine con claridad lo que será objeto de la inspección, relacionarla de manera tal que el Tribunal capte la relación que tiene la práctica de esta prueba con los puntos litigiosos. El desahogo de la inspección judicial bien puede desarrollarse en el local mismo de la Junta, salvo en el caso de que la práctica de la inspección debe realizarse fuera de dicho lugar, y en cuyo caso la Junta señalara día y hora para la práctica en relación, a fin de que si lo desean ocurran las partes y estén presentes en la diligencia.

PRUEBA DE INSPECCION. CARECE DE VALOR SI NO SE MUESTRAN LOS DOCUMENTOS DEL PERIODO OFRECIDO. Si la parte medular de la objeción a un documento, versó en que con la fecha que el mismo contiene, no se presentó solicitud alguna, por lo que se ofrece la inspección en libros, y al momento de su desahogo no se muestran los Tomos correspondientes al periodo por el cual se propuso dicha probanza, debe subsistir la presunción en favor del trabajador de que el documento objetado es auténtico. Amparo Directo 6206/90. Jaime Islas Hernández. 23 de Octubre de 1990. Mayoría de Votos. Ponente: Ma. del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

INSPECCION. LA INSPECCION OFRECIDA POR EL DEMANDADO EN DOCUMENTOS QUE TIENE OBLIGACION DE CONSERVAR Y EXHIBIR, SI SE CONSIENTE SU ADMISION Y SE DESAHOGA, DEBE SER VALORADA EN EL LAUDO. Si el actor no promueve Juicio de Amparo Indirecto contra la admisión de la prueba de inspección ofrecida por el patrón demandado que estima indebida, porque debe practicarse en documentos que tenía obligación de conservar y exhibir en el juicio laboral de acuerdo con lo previsto en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, tal violación se consintió de ahí que aún estimando que hubiese sido mal admitida dicha prueba, si se desahoga, la Junta debe estudiarla en el laudo y otorgarle el valor que corresponda. Amparo Directo 2532/89 Sergio Hernández Olvera. 22 de Mayo de 1989. Unanimidad de Votos. Ponente: Catalina Pérez Bárcenas. Secretaria: Ma. Catalina de la Rosa Ortega.

Así pues , la prueba idónea por excelencia para demostrar el pago de las prestaciones laborales en cita, es la inspección ocular en las nóminas o listas de raya de la negociación, ya que conforme al artículo 119 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta, todo comerciante e industrial para los efectos del impuesto relativo tiene la obligación de llevar una relación de su personal, con los pagos correspondientes a toda prestación derivada del respectivo contrato de trabajo; sin que lo anterior quiera decir que la

prueba al respecto debe quedar limitada a la inspección indicada, toda vez que también son aptas para justificar los elementos expresados, la confesional y documental privada". Amparo Directo 5332/64.- Felipe Romero Alcázar y Coags.-30 de Marzo de 1965.- unanimidad de 5 votos.- Ponente Ministro Raúl Castellano.

El artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo establece la presunción que deberá tomar el juzgador en consideración que si la parte que tiene en su poder los documentos sobre los que versará la Inspección no los exhibe, se "tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de probar". Esta disposición deriva del artículo 89 del Código Federal de Procedimientos Civiles, en el que se establece la misma presunción.

4.2.6 PRUEBA PRESUNCIONAL.

La palabra Presunción, "por sus raíces, se compone de la preposición "prae" y el verbo "sunco", que significa tomar anticipadamente, porque las presunciones se deduce un juicio u opinión de las cosas y de los hechos, antes que éstas se nos demuestren o aparezcan por sí mismos". (53)

53 Citado por Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa, México 1970, 6a Edición, págs. 613-618.

Los clásicos dividieron las presunciones en leves, medianas y vehementes según el grado de certeza o probabilidad producido por la presunción. Ponían de ejemplo de presunción vehemente la que sirvió de base a Salomón para pronunciar su fallo sobre la maternidad del niño que se disputaban dos mujeres.

Las leves son aquellas que sólo inclinan levemente el ánimo del Juez, a tener por probado el hecho de que de ellas puede inferirse. En las medianas, la probabilidad de la existencia del hecho se encuentra, por decirlo así, balanceada, porque del mismo hecho se infieren al mismo tiempo, razones en pro y en contra de la fuerza igual, para considerarlo probado.

La palabra presunción no es unívoca sino multívoca, consecuencia que la propia Ley o el Juez sacan de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido.

Manuel de la Plaza dice que: "La presunción es el resultado del proceso lógico que consiste en pasar de un hecho conocido a otro desconocido; indicio es el hecho conocido de que se parte para establecer la presunción; y la conjetura arguye una vacilación en la exactitud del hecho inicial, que puede trascender a la formación legítima de la presunción".

La verdad conocida es lo que constituye el indicio y la verdad desconocida la presunción; el indicio no será nunca prueba plena, sino que será tal plena presunción o sea la inferencia necesaria que se haga partiendo del indicio o hecho conocido.

Las presunciones se clasifican en:

a) Legales, que son las que la Ley establece; b) humanas, las que formula el juez fundándose en hechos probados en el juicio; c) Los legales que se subdividen, a su vez, en absolutas, también llamadas JURIS ET DE JURE o sea de derecho y por derecho; y los relativos o JURIS TANTUM. Las primeras no admiten prueba en contrario y las segundas sí.

No pocos jurisconsultos sostienen que las presunciones no constituyen verdaderos medios de prueba, sino un expediente que el legislador pone en juego para exonerar a una de las partes de la carga de la prueba e imponérsela a la otra.

Las presunciones absolutas forman parte del derecho sustancial y no del procesal, porque consisten en verdaderas normas jurídicas, mediante las cuales el legislador atribuye mediante determinados hechos o actos ciertas circunstancias legales, su función no es probatoria sino de índole sustantiva.

Planiol y Ripert admiten que las presunciones legales no son sino una generalización y sistematización de las presunciones de hecho y de las reglas de la experiencia.

Los demás medios de prueba producen certidumbre, mientras que las presunciones sólo engendran una simple probabilidad respecto a la existencia del hecho que se trata de probar.

Carnelutti rechaza este punto de vista y construye una doctrina sistemática sobre las presunciones, cuyos puntos principales son los siguientes:

A) Las presunciones, en sí mismas consideradas, no han sido hechas para constituir medios de pruebas, mientras que las otras pruebas sí producen con ese fin, sucede a veces que una presunción nace contra la voluntad misma de la persona que es agente productor de ella.

B) Las presunciones se distinguen también de todas las pruebas indirectas en que carecen de función representativa, y toda su eficacia estriba en la inferencia que deriva del hecho que constituye la presunción. Ese hecho no provoca en la mente del hombre la representación más o menos fiel de la cosa que se trata de probar. Lo contrario sucede con los

demás medios de prueba que siempre dan nacimiento a la representación mental del hecho por probar.

C) Define las presunciones, de la siguiente manera: "Consecuencias deducidas de un hecho conocido, no destinado a hacer funciones de prueba para llegar a un hecho desconocido.";

D) En las presunciones relativas que admiten prueba en contrario, es fácil percibir la equivalencia legal entre el hecho en que se funda la presunción. Al percibir la equivalencia se distinguen claramente como diversos, los dos hechos. En cambio, en las presunciones absolutas, que no admiten prueba en contrario la equivalencia es tan compleja que casi raya en la identidad. Sin embargo, no es posible identificar el hecho por probar con el hecho en que se funda la presunción, porque a ello se opone la naturaleza intrínseca de los mismos;

E) Las presunciones pertenecen a la zona fronteriza entre el Derecho Procesal y el Substantivo. Las normas correspondientes a ella, participan al mismo tiempo de la naturaleza del Derecho Adjetivo y del Sustantivo.

Francisco Geny desarrolla una extensa teoría acerca de las presunciones legales a las que les asigna las siguientes características:

a) Las presunciones legales son uno de los tantos procedimientos de la técnica jurídica mediante los cuales se elabora el derecho positivo y judicial.

b) Llevan a cabo la "reducción simplificadora de los elementos substanciales del derecho, por substitución de lo cuantitativo por lo cualificativo, operación ésta que es una de las más importantes de la técnica jurídica".

c) Mediante la presunción legal, el jurista "tiene por cierto lo que es dudoso, por seguro lo que es simplemente probable".

d) La justicia práctica hace necesario convertir lo plausible y probable en certeza legal y tal conversión la realizan las presunciones de que se tratan que actúan en el dominio de la prueba, lo hacen por medio de una inducción fundada en probabilidades que pueden llegar al extremo de excluir toda prueba en contrario.

e) En muchos casos, las presunciones invierten la carga de la prueba, imponiéndola al litigante que, en principio no debiera soportarla;

f) Esta justificado que el legislador establezca presunciones legales que, por su propia naturaleza constituyen procedimientos anómalos del derecho, contrario muchas veces a

la verdad. El legislador debe establecer las presunciones legales, en los siguientes casos:

1.- Cuando el hecho controvertido es muy difícil o imposible de probar.

2.- Cuando se trata de hechos imposibles de aprehender en su materialidad, y que, sin embargo, es preciso fijar;

3.- Cuando se trata de circunstancias que carecen de precisión por su propia naturaleza, y que aún siendo examinadas, en cada caso particular, no pueden tenerse por ciertas sino con reservas importantes;

4.- Cuando es "necesario hacer funcionar el sistema jurídico en su rigidez categórica" o para favorecer ciertas situaciones o instituciones jurídicas.

5.- Para "asegurar mejor el libre juego de la voluntad autónoma".

6.- Para evitar fraudes de difícil ocultación, como sucede en las presunciones que establece la Ley respecto de interpósitas personas.

g) Aunque en principio la presunción legal es al que dimana de la Ley, de hecho la jurisprudencia establece presunciones que tienen la misma fuerza que las legales;

h) Las presunciones JURIS ET DE JURE pueden aplicarse retroactivamente pero respetando siempre los derechos

adquiridos, esto es, aplicar la Ley retroactivamente en beneficio del sujeto de derecho.

i) Las presunciones JURIS TANTUM pueden combatirse, cuando la Ley no la prohíba, con otras presunciones. (54)

Con lo anteriormente expuesto, en nuestra opinión debiese desecharse la Presunción como un medio de prueba y sólo dejarse en doctrina como el resultado del proceso intelectual desarrollado por el juzgador.

Dada la naturaleza de estas "pruebas" considero que son las únicas que procesalmente debe desahogarse sin que exista ofrecimiento de partes.

Mucho se ha discutido sobre si realmente la presunción es un medio de prueba, ya que su aportación no es una evidencia, sino una consecuencia; es una deducción que obtiene el juzgador y por lo mismo siempre salvo prueba en contrario.

Poco interesa que este medio de prueba sea ofrecida en el proceso por las partes, ya que en nuestro particular punto de vista, sustentado por el siguiente criterio Jurisprudencial, la misma se debe llevar a cabo por el juzgador independientemente de su ofrecimiento o no.

54 Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa, México 1970, 6a Edición, págs. 613-618.

"El juzgador puede hacer la apreciación de la prueba presuntiva, aún cuando la misma no sea ofrecida por las partes, pues esa especie de prueba no requiere, por su naturaleza, que sea ofrecida expresamente, ya que es el resultado del ejercicio de la función judicial por cuanto la Ley define las presunciones, como la consecuencia que la Ley o el Juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido" (S. de 8 de Febrero de 1939, S.J.F. Tomo LUX. Segunda Parte. Citada por De Pina, Tratado de las Pruebas Civiles, pág. 231).

Por lo que volvemos a reiterar que independientemente de su ofrecimiento o no el juzgador tomará en cuenta las presunciones que la Ley o la lógica le hagan sopesar.

4.2.7 PRUEBA INSTRUMENTAL.

El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que es: "el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio". Es todo lo actuado en donde el juzgador se abocará a la tarea de encontrar la litis y la solución al problema en cuestión; así que de igual forma se ofrezca o no el juzgador deberá tomar en cuenta todo lo actuado para poder resolver; por lo que tampoco consideramos que sea un medio de prueba.

Pero es diferente cuando nos referimos a una instrumental de Actuaciones, consistente en otro expediente, el cual se puede efectivamente ofrecer como prueba, pero consideramos que esto es una práctica viciada toda vez que dicho expediente debería ofrecerse como documentales públicas y no como instrumental de actuaciones.

4.2.8 FOTOGRAFIA Y EN GENERAL AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

Couture nos dice que "ninguna regla positiva ni ningún principio de lógica jurídica, rinda apoyo a la afirmación de que el juez no debe contar con más elementos de convicción de los que pudo conocer el legislador en el tiempo y lugar en que redactó sus textos. Por lo contrario, o sea, que el juez no cierre los ojos a las nuevas formas de observación que la ciencia pone, con imaginación renovada, ante él. Ello implica que el progreso del Derecho debe mantener su natural persistencia con el progreso de la ciencia; negarlo significa negar el fin de la ciencia y el fin del Derecho." (55)

El artículo 776 Fracc. VIII nos señala también como medios de prueba:

"VIII...Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Aún cuando esta fracción es una muy buena idea del legislador para dejar abierta la posibilidad de que las normas no se queden atrás respecto de los avances tecnológicos, en la práctica vimos que dichos medios de prueba no son muy bien vistos por los juzgadores, ya que igual que la ciencia aporta los medios necesarios para poder probar técnicamente con mejores elementos, también la misma ciencia nos proporciona los medios para alterar esos mismos medios de prueba como lo es el caso de las fotografías, las que podrían ser un excelente medio de prueba si a la vez no existiere la posibilidad de presentar en un juicio fotografías superpuestas, o en el caso de grabaciones, filmaciones, etc. Casos donde existe la posibilidad de falsificación.

4.3 LA VALORACION EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS.

La importancia que asumen las pruebas, y su valoración por la Junta, nos llevan a concluir en el sentido de que la actividad primordial determinante del proceso consiste no tanto en encontrar la norma de derecho aplicable, sino el de verificar los hechos aducidos.

Bermudez Cisneros nos comenta: ".....la labor o proceso de decisión a que tienen que enfrentarse los miembros del Tribunal en la etapa final del juicio, o sea cuando ha

llegado el momento de la elaboración del laudo, deben tenerse presente y sobre todo diferenciadas perfectamente los cuatro momentos que integran lo que podríamos llamar proceso cognoscitivo y que son: primero el de información; segundo, el de investigación; tercero, el de interpretación; y cuarto, el de valoración.

"El primer momento, o sea el de la información, comprende una actitud receptiva por parte del tribunal, receptiva de los elementos de juicio aportados por las partes."

"El segundo momento llamado de investigación, se puede describir como la actividad inquisitiva del tribunal a fin de indagar por medio de las pruebas ofrecidas, puntos de profundización".

"El tercero de los momentos llamado de interpretación, el tribunal debe de buscar el significado exacto de cada elemento probatorio."

"El cuarto momento y tal vez el culminante de los antes mencionados, es el de valoración, que a decir de Heberto Amilcar significa: "la operación intelectual cumplida por el juzgador y destinada a extraer de aquélla un juicio concreto y asertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se convierten en litis".

Respecto de la valoración de las pruebas la Corte ha sustentado lo siguientes criterios que a continuación transcribimos:

PRUEBAS, VALORACION DE LAS. Cuando no se expone un razonamiento jurídico concreto contra los fundamentos que tomo en cuenta la autoridad laboral para negarle valor a un elemento de convicción o no se combaten todas las consideraciones en que se apoyó y se trata de un amparo promovido por el patrón, el Tribunal constitucional se encuentra imposibilitado para estudiar dicha valoración, porque equivaldría a suplir la deficiencia de la queja en contravención a lo dispuesto por el artículo 76 Bis de la Ley de Amparo. Amparo Directo 502/90. Alejandro Abouchard Ayón. 9 de Enero de 1991. Unanimidad de Votos. Ponente: Raúl Murillo Delgado. Secretaria: Ma. Cristina Torres Pacheco.

PRUEBAS. LA JUNTA RESPONSABLE TIENE LA OBLIGACION DE ANALIZAR Y VALORAR TODAS LAS PRUEBAS QUE EXISTAN EN AUTOS PARA PRONUNCIAR UN LAUDO APEGADO A DERECHO. La circunstancia de que los elementos de convicción que obran en el juicio laboral, hayan sido aportados por la contraria del actor, no es óbice para que la junta dejara de analizarlos y tomarlos en consideración al dictar el laudo respectivo, supuesto que al formar parte del

juicio, existe la obligación de tomarlos en consideración previo análisis realizado. Amparo Directo 198/92. Enrique Bodegas Pérez en su carácter de Administrador de la Empresa denominada Súper Servicio Maaal, S.A. 7 de Mayo de 1992, Unanimidad de Votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Miguel Angel Esquinca Molina.

TRABAJO, ESTIMACION DE LAS PRUEBAS EN MATERIA DE. La jurisprudencia de esta Suprema Corte, siguiendo los principios reconocidos por la teoría y teniendo en cuenta, además, la finalidad de toda prueba, su índole eminentemente lógica y su fin práctico, que es engendrar una convicción favorable en el juzgador, a estimado que la facultad otorgada por el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo para apreciar las pruebas en conciencia y sin sujetarse a las reglas procesales del Derecho Común para su valoración no debe entrañar una facultad arbitraria, sino que el propio juzgador, independientemente de examinar la totalidad de las pruebas rendidas, de no comprender en su estudio más que éstas, y sin variar sus resultados reales, debe estar subordinado a la lógica a fin de evitar incongruencias y apreciaciones absurdas. De esta manera, por mas que la justicia federal no debe sustituir libremente su criterio al de las Juntas, en la apreciación referida, no debe dejar de tener la facultad y el deber de estimar siquiera

la exactitud del silogismo que necesariamente se plantea en toda sentencia, para que el acto volitivo que también la integra, no resulte contrario a las reglas de esa rama filosófica y violatorio de las garantías individuales. También en el Derecho Común de ha establecido que no son discrecionales en los absoluto, por parte del juzgador, todas las facultades que la Ley le otorga remitiéndolas a su juicio, sino que este debe ser el reflejo del criterio dominante en un medio y épocas determinadas en las personas en quienes se reconoce recto juicio. Amparo Directo 8767/39. Sec. Primera Rojo José J. 31 de Enero de 1941. Unanimidad de 4 Votos.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS. POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La estimación de las pruebas por parte de las Juntas, solo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defecto de lógica en el raciocinio. Amparo Directo 297/88. Textiles KN S.A. de C.V. 4 de Octubre de 1988. Unanimidad de Votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto Alvarez.

TIEMPO EXTRAORDINARIO, APRECIACION EN CONCIENCIA POR LAS JUNTAS DE SU EXISTENCIA. Es verdad que a la parte demandada le corresponde probar la duración de la jornada de trabajo; sin embargo, la Junta al absolver del pago del tiempo extraordinario que se demando, lo hizo

correctamente y apreciando libremente esa cuestión, pues estimó que no era creíble que el actor trabajará diariamente jornada extraordinaria, sin que se le retribuyera. Amparo Directo 3736/90. Enrique Hernández Martínez. 9 de Julio de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: Ma. del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

PRUEBAS, OMISION DE ANALISIS DE LAS PRUEBAS PRESUNCIONAL E INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. Carece de trascendencia jurídica que la Junta no analice expresamente las pruebas presuncionales e instrumental de actuaciones, si el estudio de las mismas se encuentra implícito en el que se hizo de las demás consideradas en el laudo combatido. Amparo Directo 407/87. Guadalupe Céspedes Viuda de Cinta. 30 de Agosto de 1989. Unanimidad de Votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

PRUEBAS. LAS JUNTAS NO DEBEN RECHAZARLAS SOLO PORQUE SE HALLAN OFRECIDO FUERA DEL ORDEN ESTABLECIDO POR EL ARTICULO 880 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Mientras no este concluida la etapa de ofrecimiento de pruebas las partes pueden ofrecer las que estimen pertinentes, siempre que se relacionen con los hechos controvertidos, aunque su ofrecimiento no se haga en el orden establecido por la fracción I del Artículo 880 de la Ley Federal del

Trabajo, pues tal precepto no prevé el desechamiento de las mismas por esa razón. Además el diverso artículo 881, dispone que concluida la etapa de ofrecimiento de pruebas, sólo se admitirán las relativas a los hechos supervinientes o de tachas, lo que puede interpretarse en el sentido de que en tanto no concluya aquella etapa, cabe admitir las pruebas cuyo ofrecimiento hubiesen omitido las partes inicialmente. Amparo Directo 26/90. Inmobiliaria Turística del Centro, S.A. de C.V. "Hotel Medrano". 14 de Marzo de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: Andrés Zárate Sánchez. Secretaria: Eva Elena Martínez de la Vega.

"PRUEBAS, APRECIACION DE CONCEPTO DE VIOLACION DEL PATRON. Cuando la parte patronal, en sus conceptos de violación, alega que no se enumeraron ni apreciaron las pruebas rendidas por su parte, el concepto es inoperante sino se precisa con toda claridad qué pruebas específicas no fueron debidamente valoradas y qué se debió tener por probado con ellas, pues, de lo contrario, con el concepto de violación ambiguamente expresado obligaría al juzgador de amparo a hacer una revisión oficiosa de todas las constancias de autos, lo que en realidad vendría a ser el equivalente de una suplencia de la queja de la parte patronal, no autorizada por el Art. 76, tercer párrafo de la ley de Amparo." A.D. 1024/81.- Petróleos Mexicanos.- 15 de Febrero de 1983.- 5 votos. Ponente: Guillermo

Guzmán Orozco, *Semanario Judicial de la federación*, Séptima Epoca.- Volúmenes 169-174, Enero-Junio, 1983, Séptimo Arte, Sala Auxiliar, Pág. 257.

Con los anteriores criterios confirman lo que hemos manifestado de la valoración que las Juntas deben de hacer de las pruebas en forma general y pormenorizada, explicando y fundando las razones que los llevaron a tal o cual conclusión.

Es por ello que las Juntas deben valorar las pruebas aportadas por las partes con base en la lógica, en una forma razonada y por supuesto sin variar los hechos.

CONCLUSIONES

1. La materia laboral es la consecuencia jurídica de la "lucha de clases" obrero-patronal en el devenir histórico, habiéndose iniciado como simples disposiciones aisladas, pasando por una Revolución, constituyendo un Artículo Constitucional con la debida facultad reglamentaria de la misma (Art. 73), y conteniéndose finalmente en un Código Legal, en 1931, y 1970 en una nueva Ley que fue reformada procesalmente en 1980.

2. Entendemos por Derecho Procesal del Trabajo: "las normas jurídicas contenidas en las disposiciones legales aplicables al caso concreto que se ventile ante las Autoridades del Trabajo, que resuelven dichas controversias, con el objeto de impartir justicia y mantener la paz social en nuestro país".

3. El Derecho Procesal del Trabajo es un derecho autónomo, flexible, predominantemente oral y sencillo.

4. La fuente primera del Derecho Procesal del Trabajo lo es la Constitución, después la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales, la Jurisprudencia, los Principios

Generales del Derecho, la Costumbre y la Equidad. También lo es en el caso de una laguna la interpretación por analogía.

5. La Justicia Social es aquella que pretende evitar la explotación desmedida del hombre; otorgando al ser humano un modo digno y decoroso de vivir. Es decir, poseer humanamente lo necesario para sobrevivir: salud, comida, vivienda y educación.

6. La carga de la prueba es un imperativo que tiene quien pretende demostrar algo, con ciertas excepciones en las que la Ley determina dicha obligación de probar a quien se excepciona. Base fundamental de la carga de la prueba patronal lo es el artículo 784, a quien se le apercibe de que para el caso de no presentar los documentos requeridos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; luego el patrón tienen la carga de desvirtuar lo afirmado por la parte actora.

7. La valoración de la prueba es la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieren llevado al proceso.

8. Consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo en México, pertenece al sistema mixto de valoración de las pruebas, ya que el Legislador ha establecido ciertas pruebas a las que se les fija un valor tasado para que así lo asimile

el Juzgador, pero también el Legislador al libre albedrío de quien valora, la apreciación que el mismo haga de los medios aportados por las partes, siempre y cuando lo haga en una forma razonada.

9. Las Juntas deberían desechar las objeciones a las documentales hechas por los apoderados de quienes las suscribieron, debiendo ser los propios trabajadores quienes lo hicieran en forma personal.

10. Creo que ayudaría a mejorar la impartición de Justicia en materia Laboral el hecho de que las Juntas utilicen la facultad que tienen de allegarse de las llamadas "pruebas para mejor proveer".

11. Las presunciones son derivaciones lógicas, legales y humanas que estableció el Legislador o que deriva el Juzgador de lo que se ha presenciado en la secuela del procedimiento; mas no son medios que tengan las partes para demostrar sus aseveraciones. Existen, por tanto, independientemente de que sean o no ofrecidas en el litigio.

12. Tampoco se piensa que la instrumental sea una prueba puesto que constituye lo actuado en el juicio, es decir que es la base sobre la que se establece y derivan las presunciones.

13. Se lograría un sistema procesal mas eficaz si se pusieran verdaderamente en práctica las disposiciones contenidas en los artículos 614-IV y 615 de nuestra Ley, lo que derivaría en una mejor y más exacta aplicación de la ley, concluyendo en una mayor seguridad jurídica para el país, al unificar los criterios de resolución de las Juntas especiales.

14. Aún cuando un litigio quede reducido a "un punto de derecho", del cual dependa la resolución del mismo, el Juzgador tiene que fundar y motivar el laudo, valorando las pruebas aportadas por las partes.

15. Paradójicamente la Ley previene la posibilidad de ofrecer "otros medios de prueba que aporte la ciencia" y sin embargo, como lo que crea la tecnología, de igual forma la misma lo puede alterar, resulta que entre menos avanzados técnicamente hablando sean nuestros medios de probar, mayor credibilidad provocarán al Juzgador.

BIBLIOGRAFIA

1. Arilla Baz, Fernando, "El Procedimiento Penal en México", México 1981, Editorial Kratos, S.A. de C.V.
2. Bermudez Cisneros, Miguel, "Derecho Procesal del Trabajo", México D.F., Editorial Trillas, 2a Edición, 1989.
3. Borrell Navarro, Miguel, "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Sista S.A. de C.V.
4. Calamandrei, Pietro, "Para una Definición del Hecho Notorio", Trad. de Felipe de J. Tena, en Revista General de Derecho y Jurisprudencia, México 1933, Núm. 4.
5. Couture, Eduardo J., "Fundamentos de Derecho Procesal Civil"; Buenos Aires 1966, Editorial de Palma.
6. De Buen Lozano Nestor, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, México 1988.
7. De Buen Lozano, Nestor, "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo I, Edit. Porrúa, 7a Ed., México 1989.
8. De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José, "Instituciones de Derecho Procesal Civil", México 1978, Editorial Porrúa, S.A.
9. Díaz de León, Marco Antonio, "La prueba en el proceso laboral", México 1970, Editorial Porrúa, Tomo I.
10. Gabino Fraga, "DERECHO ADMINISTRATIVO", México 1988.
11. García Maynez, Eduardo. "INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO", México 1980, Edit. Porrúa, 32 ed.
12. Guerrero Euquerio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", Edit. Porrúa, 14a Ed., México 1984.
13. Margadant S. Guillermo F., "INTRODUCCION A LA HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO", Editorial Esfinge, 8a edición, 1988.
14. Osorio y Florit, Manuel, "Prueba Pericial en Materia Civil y Comercial", en Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIII.
15. Pallares, Eduardo, "Derecho Procesal Civil", México 1978, Editorial Porrúa, S.A., p. 254.

16. Ramírez Fonseca, Francisco, "La Prueba en el Procedimiento Laboral", México 1991, Editorial Pac, S.A. de C.V.
17. Tena Suck Rafael y Hugo Italo Morales, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Trillas, 3a Edición, México 1986.
18. Trueba Urbina, Alberto, "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Editorial Porrúa, 14a Edición, México D.F. 1973.

ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS

1. Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones de Reader's Digest, México 1972, Tomo VIII.
2. Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa, México 1970, 6a Edición.
3. "Prueba en Enciclopedia Jurídica Omeba", Buenos Aires 1976, Ancalco, S.A., Tomo XXIII.

LEGISLACIONES CONSULTADAS

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 14a Edición, Ediciones Delma.
2. Ley Federal del Trabajo, Lic. Juan B. Climent Beltrán, Comentarios y Jurisprudencia, 7a Edición, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., Naucalpan, Edo. de México, 1993.