

87 9309 41
2q.



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE
ESCUELA DE DERECHO



Con estudios incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
879309

**LA PRUEBA PRESUNCIONAL
EN MATERIA LABORAL**

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta

José Luis Sánchez Aguado

Asesor

Lic. Carlos Acevedo Quiles

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1997

Celaya, Gto., Noviembre de



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

Dedico este trabajo de tesis a mis padres: J. Salud Sánchez Noyola y Ma. Carlota Aguado Malagón, de quienes siempre recibí cariño, comprensión y apoyo, ya que tuvieron plena confianza y siempre desearon que yo saliera adelante con mis estudios y; en especial a mi señora madre porque en vida se esforzó y sacrificó incansablemente con el fin de darme una carrera profesional.

Agradezco también a mis hermanos que contribuyeron para que mi sueño de ser un profesionista, se hiciera realidad y que son: Antonio, Javier, María, Arturo, Salvador, Carmen, Guadalupe y Roberto...

Agradezco a mis profesores que me dieron clases en la Universidad Lasallista Benavente, ya que con su enseñanza me ayudaron a forjar mi destino como profesionista.

Agradezco a mi esposa Yolanda Cervantes de Sánchez, quien compartió con migo momentos agradables y difíciles dentro de mi carrera, hasta lograr la terminación de mi trabajo de tesis y, que el 28 de Abril de 1996 me ha dado una hermosa niña a quien le pusimos el nombre de Diana Laura Sánchez Cervantes.

Agradezco a mi asesor de Tesis, Lic. Carlos Acevedo Quiles por su confianza, dedicación y apoyo brindado para la elaboración del presente trabajo de investigación.

Doy un especial agradecimiento al Lic. Pedro García Cnaires, quien me apoyó de manera incondicional en la elaboración de mi trabajo de tesis, de principio a fin, sin importarle el cansancio que sentía después de haber terminado su jornada de trabajo. Por ese esfuerzo tan grande que hiciste para apoyarme, te doy mil gracias y espero que en lo subsecuente también yo pueda ayudar a quienes lo necesitan, para seguir tu ejemplo.

INDICE GENERAL

	Página
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO PRIMERO	
EL LITIGIO	
1.1.- CONCEPTO DE LITIGIO.....	7
1.2.- LA PRETENSION.....	9
1.3.- RELACION Y DIFERENCIA ENTRE PROCESO Y LITIGIO.....	13
1.4.- PARTES QUE INTERVIENEN EN UN LITIGIO.....	15
CAPITULO SEGUNDO	
LA PRUEBA	
2.1.-CONCEPTO DE PRUEBA.....	25
2.2.-LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	28
2.3.-EL OBJETO DE LA PRUEBA.....	32
2.4.-LOS MOTIVOS, LOS MEDIOS, LOS PROCEDIMIENTOS Y FINES DE LA PRUEBA.....	34
2.5.-LA CARGA DE LA PRUEBA.....	38

CAPITULO TERCERO

ESTUDIO DE LAS PRUEBAS SEGUN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1.-LA PRUEBA CONFESIONAL.....	49
3.2.-LA PRUEBA DOCUMENTAL.....	54
3.3.-LA PRUEBA TESTIMONIAL.....	58
3.4.-LA PRUEBA PERICIAL.....	60
3.5.-LA PRUEBA DE INSPECCION.....	62
3.6.-LA PRUEBA PRESUNCIONAL.....	64
3.7.-LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.....	65
3.8.-LA PRUEBA CONSISTENTE EN FOTOGRAFIAS Y, EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.....	67

CAPITULO CUARTO

ESTUDIO GENERAL DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL

4.1.-CONCEPTO DE PRESUNCION SEGUN EL ARTICULO 830 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	72
---	----

4.2.-CONCEPTOS DE PRESUNCION LEGAL Y HUMANA.....	76
4.3.-OFRECIMIENTO, ADMISION, DESAHOGO Y VALORACION DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.....	80
4.4.-DEROGACION DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL EN MATERIA LABORAL.....	84
CONCLUSIONES.....	93
BIBLIOGRAFIA.....	100

I N T R O D U C C I O N

I N T R O D U C C I O N

No cabe duda, que toda actividad humana que existe sobre la tierra, tiende a evolucionar constantemente a través del tiempo y el espacio, y dentro de esas actividades humanas está el derecho, que emerge cuando el hombre crea leyes que dan vida y regularizan las relaciones humanas dentro de una sociedad, pues sólo a través del derecho es como el hombre en la historia deja de ser un ente bárbaro, incivilizado, para convertirse en un hombre civilizado.

Dentro de lo que es la civilización, está el respeto a sus semejantes, no nadamàs en cuanto a su persona, sino en sus posesiones y propiedades, para esto se regulariza con la creación de normas y leyes jurídicas que deben ser observadas por todos los hombres que conviven en un grupo social.

Tocante a mi tema de tésis, que tiene que ver con las pruebas y en especial con la presuncional, que estas son aportadas en todo proceso de carácter judicial, que nace a la vida jurídicamente cuando hay divergencias entre las relaciones humanas, ya sean comprendidas éstas de tipo

mercantil, administrativa, fiscal, ejecutiva, civil, penal, agraria y laboral; y cuando dos personas o más sienten vulnerados sus derechos ocurren ante el órgano judicial, para pedir la aplicación del derecho y se les imparta una justicia equitativa.

Las pruebas también evolucionan con el transcurso del tiempo, y tenemos por ejemplo que ahora en nuestra legislación laboral se contemplan como prueba las fotografías y, en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, situación ésta que tiene que ver con la evolución de la humanidad, pues debemos de entender que tiempo atrás no existían las fotografías, las computadoras, los diskettes, los discos compactos, fax, grabadoras, etc. etc., y que ahora en la actualidad sí deberán de tomar en cuenta las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dictar sus Laudos lo más justo posible a la ley, ya que ahora hay mucho más elementos para que las partes en la litis acrediten sus hechos, y poder llegar a conocer la verdad de los mismos por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así tenemos que en el presente trabajo trataré de demostrar del porque es necesario derogar lo que es la prueba presuncional, en la legislación laboral, pues como todo procedimiento judicial, en esta materia el acto procesal en que las partes ofrecen pruebas tiene gran trascendencia, pues la Ley Federal del Trabajo es muy precisa al decirnos que cuando ofrezcamos la prueba presuncional debemos de ofrecerla con todos los elementos necesarios para su desahogo, porque si no lo hacemos así, se desechará, además de que se deberá indicar en qué consiste y lo que se acredite con ella: situación anterior que no está acorde con la evolución del derecho laboral, pues resulta evidente que en ese momento procesal no conocemos, ni mucho menos podemos establecer con precisión que necnos serán materia de la presunción ni tampoco podremos señalar los elementos para su desahogo, debido esto, a que la presunción no es una prueba inmediata ni directa ó sea que no es material, palpable desde el instante mismo de ofrecimiento de pruebas, sino que más bien es mediata e indirecta y más aún es una prueba artificial.

Es por lo anterior, a que mi decisión de derogar la prueba presuncional en materia laboral, me parece un tema muy interesante que abordaremos al iniciar la presente tesis, con

clara y precisa de lo que es el litigio, pues en las anteriores definiciones se trató propiamente los conceptos de esta palabra en el sentido jurídico, que es el que más nos interesa en el presente trabajo, pero ello no implica que demos en continuación el concepto de litigio y que significa: "M. pleito." (3).

Una vez que hemos analizado las diferentes acepciones de la palabra litigio, podemos discernir que se trata de un pleito o conflicto de intereses entre dos o más personas, con intereses contrapuestos que solamente pueden darse cuando una de las partes se siente afectada en su persona, en sus bienes jurídicos o en su patrimonio, y que dicha controversia solo se da en una sociedad como la nuestra que esta regida por leyes previamente establecidas para regular la conducta de las relaciones sociales.

En materia Laboral el litigio se daría de la siguiente manera: Entre trabajador y patrón, entre sindicato y patrón, entre los trabajadores y el representante de una empresa, entre un sindicato y la empresa de lo anterior se deriva que hay litigio cuando una de las partes no cumple con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, que es la que

la Única finalidad de realizar un estudio que sirva para el derecho laboral, ya que éste siempre tendrá estudios interminables e interesantes por ser la actividad laboral en nuestros días la principal fuente de sustentos e ingresos del común de las familias no solamente mexicanas sino del mundo.

Así espero, que el presente estudio, les parezca interesante a todos los estudiosos del derecho, sin olvidar que es solamente un trabajo de análisis del derecho laboral, que en mundo jurídico tiene su importante aportación por ser el derecho una materia mudable, cambiante, que no puede permanecer estática ante la evolución de la humanidad.

CAPITULO PRIMERO

EL LITIGIO

- 1.1.- CONCEPTO DE LITIGIO
- 1.2.- LA PRETENSION
- 1.3.- RELACION Y DIFERENCIA ENTRE PROCESO Y LITIGIO
- 1.4.- PARTES QUE INTERVIENEN EN UN LITIGIO

CAPITULO PRIMERO

1.1.- CONCEPTO DE LITIGIO.

Primeramente para darnos una idea de lo que sería propiamente el concepto de litigio, dado que no es un concepto esencialmente procesal en razón de que todo proceso y, en el caso concreto un proceso laboral se presupone siempre de un litigio y en contrario no todo litigio implica o desemboca esencialmente en un proceso laboral.

A continuación daremos diferentes definiciones de lo que es el concepto de litigio:

Según el Diccionario de Derecho, el litigio es: "Fleito, controversia o contienda judicial." (1).

Para el Maestro Carnelutti, su concepto de litigio es el siguiente: "Llamo litigio al conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro." (2).

Es necesario también encontrar su definición a través de nuestra lengua Española para darnos una idea más

regula las relaciones entre estas personas físicas y morales que mencioné renglones arriba, tal sería el caso de que no observarán sus derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo le otorga a cada una de las partes y desde ese momento nacería lo que sería el litigio; pero como se mencionó al principio de este capítulo no necesariamente todo litigio desemboca en un juicio laboral, debido a que en ocasiones las partes convienen en satisfacer sus pretensiones sin necesidad de recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales.

1.2. LA PRETENSION

Comenzaremos analizando el término pretensión y me hace pensar que se trata de un querer o desear algo que no se tiene o que se desea tener, o que se quiere acontezca (suceda). En nuestros días el término pretender se utiliza para manifestar el amor que se tiene hacia una persona, es decir, se escucha que la gente rumora "fíjate que Humberto pretende a Isabel, pero tal pretensión tiene una meta o un fin que es casarse con aquella persona que se pretende".

Para adentrarnos en el estudio de la pretensión, es necesario conocer el significado que le dan otros autores, y así tenemos que en nuestro Diccionario de la lengua Española la palabra pretensión significa: " F. reclamación de un derecho, reivindicación, intensión, designio. " (4).

Según nuestro Diccionario de Derecho que hemos citado páginas anteriores, pretensión quiere decir: " Solicitud, contenido de una solicitud. " (5).

Para el Maestro Carnelutti, la pretensión significa: "... Exigencia de la subordinación de un interés ajeno a un interés propio. " (6).

Para el jurista Néstor de Buen Lozano, " la pretensión procesal es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración. " (Guasp, T, 1, Pág. 217). (7).

De esta definición se desprenden las siguientes características: se trata de una declaración de la voluntad o de una declaración petitoria, esa pretensión va encaminada a

excitar la función de un órgano competente o de cualquier autoridad, quien pretende o reclama lo debe hacer frente a persona determinada es decir, distinta del autor de la reclamación.

De las anteriores definiciones se desprende que la pretensión es querer algo de otra persona, es decir, es una intensión a través de la cual deseamos someter un interés ajeno al interés propio.

Al seguir analizando el concepto de pretensión nos damos cuenta que esta puede ser fundada o infundada ellos en razón de que, quien pretende algo puede tener o no razón en lo que reclama. Ahora bien, la podemos relacionar con el litigio ya estudiado en el capítulo anterior por que la pretensión es un elemento del litigio, aunque no siempre da nacimiento al mismo, por que donde hay sometimiento a la pretensión no se da el litigio, sin embargo podemos afirmar en cuanto a si hay o no razón accionaria, es decir, que puede o no existir el derecho a la pretensión.

En materia Laopral la pretensión se da cuando un trabajador acude ante la Junta de Conciliación y Arbitraje

para solicitar que un patrón le pague las prestaciones que dejó de cubrirle, y de ello puede que tenga o no razón el trabajador, es decir, que la Junta le dirá si satisface o no su pretensión, si hay o no lugar a que el patrón le cubra las prestaciones que le reclama. ahora bien, podemos manejarlo a la inversa, un patrón acude a la Junta de Conciliación y Arbitraje para demandar que un trabajador abandonó el trabajo sin su consentimiento, en ese sentido la Junta de igual manera que en el ejemplo anterior, analizará si el patrón tiene o no razón en lo que pretende, ya que el patrón pudo haber alegado que por culpa del abandono del trabajo, éste dejó de percibir una ganancia.

Desde tiempos remotos y hasta nuestros días se ha venido usando la palabra conciliar, misma que seguimos utilizando pero ahora con el concepto de convenio y que se refiere a que una de las partes propone a la otra que le satisfaga sus pretensiones y así evitar llegar a la proposición de un Juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que muchas de las veces, el asunto es tan leve o pequeño, que ocasionaría la pérdida del tiempo. En nuestros días también le llamamos arreglo extrajudicial porque ya no es necesario acudir ante la Autoridad y en los casos en que

ya se haya llevado la pretensión ante dicha Autoridad, solo se le expone a la misma por medio de un escrito que es el deseo de ambas partes terminar el asunto, ya que la parte que pretendía requirió a la otra y esta cumplió en forma voluntaria y satisfactoria con lo reclamado.

1.3. RELACION Y DIFERENCIA ENTRE PROCESO Y LITIGIO

Es de tomar en cuenta, que para que exista un proceso se necesita como antecedente del mismo un litigio porque, el litigio es siempre el contenido y el antecedente de un proceso. Es frecuente que los conceptos de proceso y de litigio se confundan y al respecto es conveniente no olvidar que siendo el litigio un conflicto de intereses según la idea de Carnelutti que ha quedado arriba explicada, el proceso, en cambio, es solo un medio de solución o de composición del litigio.

Resulta evidente que el proceso y el litigio son dos cosas muy diferentes, dado que el litigio esta íntimamente relacionado con lo que sería la pretensión y por otra parte el proceso esta vinculado directamente con la acción.

Como lo exprese en el párrafo anterior, la pretensión es para la acción lo mismo que el litigio es para el proceso. De acuerdo a lo anterior la pretensión y el litigio pueden existir sin que haya en su caso iniciado un proceso. Por el contrario, no puede existir un proceso, entiéndase un proceso genuino, sin que exista un litigio.

Una vez expuesto lo anterior, llegamos a la conclusión que sin pretensión no puede haber acción y sin acción no puede haber proceso, ya que en este caso la acción sera la que de inicio al litigio y por el contrario el proceso se abrirá a través de la pretensión.

Finalmente, debemos aludir a la posibilidad de que el litigio, como conflicto de intereses, sea resuelto a través del proceso.

Es necesario definir el concepto de proceso, ya una vez estudiada la relación y las diferencias que hay entre el proceso y el litigio y como al principio del presente capítulo ya definimos lo que era el litigio, a continuación pasaremos a definir lo que es el proceso: "Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de

alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente.

La palabra proceso es sinónima de la de juicio. V. Legitimación en el proceso V. objeto del proceso." (8).

1.4. PARTES QUE INTERVIENEN EN UN LITIGIO.

Antes de empezar a desglosar lo que serían las dos personas mas importantes de un proceso laboral, es pertinente definir lo que sería el concepto de parte, ya que en toda contienda judicial es estrictamente necesario definir, o en su caso reconocer la personalidad de las personas que contienden, por que al momento de llegar a la etapa final de un juicio laboral a través del laudo que se dicte en el mismo, se procederá a revisar si estas personas acreditaron su personalidad dentro del juicio.

Para Miguel Bermúdez Cisneros. "parte son las personas entre las cuales versa el litigio ante el tribunal."
(9).

El maestro Porras López, define y afirma que:
"Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone la
excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de
la ley." (10).

Para los tratadistas del derecho Rafael de Pina y
Rafael de Pina Vara, definen el concepto de parte como:
"Persona que interviene por su propio derecho en la
producción de un contrato o acto jurídico de cualquier
especie. // quien se incorpora a un proceso para ejercer el
derecho de intervención en los casos autorizados expresamente
por la ley. // sujeto parcial de una relación jurídica-
procesal.V.capacidad para ser parte." (11).

Una vez ya definido el concepto de parte en forma
general enfocadas las anteriores definiciones a lo que sería
propiamente los conceptos en el ámbito jurídico, pero mas que
nada nos interesa una definición de lo que sería la palabra
parte en materia laboral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 689
define como "parte a las personas físicas o morales que

acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones." (12).

Para continuar con el desarrollo de este tema, es menester ampliar su terminología y así podemos decir en materia laboral que una de las partes que intervienen en un litigio se llama trabajador, aunque anteriormente se le conocía como un obrero, operario o prestador de trabajo, sin especificar la actividad que desarrollara, sino que así se le concebía en términos generales.

Ahora bien, una vez que conocemos la terminología del trabajador es necesario definir el concepto de trabajador, y así encontramos que los ya citados juristas del Derecho como son Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara nos dicen que "el trabajador es: Persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta definición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente, ente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio." (13).

La anterior definición, es la que esta plasmada actualmente en la Ley Federal del Trabajo, concretamente en su articulo 8o. octavo, y es la que regula hoy en día las relaciones laborales.

"Si analizamos el contenido de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos damos cuenta que la ley tiene como preocupación central al trabajador, quien es un elemento indispensable para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social. Elevar al trabajador a efecto de que sea objeto de presiones y le impongan condiciones de trabajo injustas, tal y como no lo manifiesta el jurista Alberto Briseño Ruiz, en su libro de Derecho individual del trabajo." (14).

Ahora estudiaremos a la persona que contrata los servicios del trabajador y que viene siendo la figura del patrón; la misma Ley Federal del Trabajo, en su articulo 10 se encarga de definir al patrón, diciendo que: "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." (15).

Cabe señalar que la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo citada, en su artículo, le hace falta el elemento subordinación por lo que este concepto resulta insuficiente: para comparar vamos a citar la definición de patrón que nos dan algunos tratadistas del Derecho, y así tenemos que Sánchez Alvarado nos dice que : "Patrón, es la persona física o jurídica colectiva (moral), que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada." (16).

La doctrina extranjera nos hace importantes aportaciones al concepto de patrón y Juan D. Pozzo, nos dice que: "El empleador, el patrón o empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución." (Manual Teórico Práctico de derecho del trabajo, Buenos Aires, 1961, t. I, p. 150)." (17).

Krotoschin, establece que el concepto de patrón es: "La persona (física o jurídica), que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios." (18).

Despues de haber analizado los conceptos de trabajador y patrón en forma satisfactoria, es menester senalar que dentro de un juicio laboral se les da el concepto de actor y demandado, es decir, actor es quien acciona ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o federal; y el demandado es quien se opone o resiste a la acción del actor. En otro sentido el actor es quien pretende se le respete un derecho o una garantía que le fue violada, y en consecuencia solicita a la junta que se le restituya o indemnice tal o cual prestación; y el demandado es quien supuestamente violó o afectó los derechos del actor; por ejemplo podemos decir que el trabajador, es este caso siendo el actor le reclama el pago de su prima vacacional que no le ha sido pagada oportunamente, por el patrón, siendo en este caso el demandado.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO I

1.- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa S.A. México 1986. p. 341.

2.- CARNELUTTI, cit. por. GOMEZ Lara Cipriano. Teoría General del Proceso, Universidad Nacional Autónoma de México. México 1987. p. 17.

3.- GARCIA Pelayo Ramón, Diccionario básico escolar, Editorial Larousse, México 1987. p. 177.

4.- GARCIA Pelayo Ramón, Ob. Cit. p. 244.

5.- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael, Ob. Cit. p. 394.

6.- CARNELUTTI, cit. por. GOMEZ Lara Cipriano, Ob. Cit. p. 19.

7.- DE BUEN Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México 1990. p. 247.

8.- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael, Ob. Cit. p. 398.

9.- BERMUDEZ Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 1991. p. 101.

10.- PORRAS LOPEZ, cit. por. BERMUDEZ Cisneros Miguel, Ob. Cit. p. 101.

11.- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael, Ob. Cit. p. 375.

12.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México 1996. p. 352.

13.- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael, Ob. Cit. p. 464.

14.- BRISEÑO Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, Mexico 1985. p. 108.

15.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit. p. 28.

16.- SANCHEZ ALVARADO, cit. por. DE BUEN Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., Mexico 1991. p. 480.

17.- D. POZZO, cit. por. DE BUEN Lozano Néstor, Ob. Cit. p. 480.

18.- KROTOSCHIN, cit. por. DE BUEN Lozano Néstor, Ob. Cit. p. 480.

CAPITULO SEGUNDO

LA PRUEBA

- 2.1.-CONCEPTO DE PRUEBA
- 2.2.-LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO
- 2.3.-EL OBJETO DE LA PRUEBA
- 2.4.-LOS MOTIVOS, LOS MEDIOS, LOS PROCEDIMIENTOS Y
FINES DE LA PRUEBA
- 2.5.-LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

CAPITULO SEGUNDO

LA PRUEBA

2.1. CONCEPTO DE PRUEBA

Este tema de la prueba se torna muy interesante en mi particular opinión ya que constituye una parte fundamental de lo que viene a ser propiamente mi tema de tesis, cuando utilizamos este termino de la palabra prueba nos estamos refiriendo a un método que nos conduce a comprobar la verdad, ya que normalmente cuando queremos o pretendemos algo, comúnmente tenemos que demostrarlo es decir, hablando concretamente de asuntos jurídicos, cuando deseamos que un juez nos crea lo que le presentamos como denuncia, demanda o querrela, tenemos que demostrarle que estamos hablando con la verdad y que por lo tanto somos personas dignas de que se nos crea y la pregunta que en estos momentos nos hacemos es con que le vamos a acreditar al juez dichos actos, si hasta en estos momentos desconocemos que es en si la palabra prueba, pero así podemos referirnos diciendo que son elementos con los cuales podemos acreditar la verdad de un hecho.

Existen diversas terminologías de lo que es el concepto de prueba, dadas éstas por diferentes autores, los cuales muchos de ellos no suelen dar definiciones totalmente completas, y en algunas ocasiones éstas no van encaminadas a lo que sería el concepto de prueba en materia laboral, más sin embargo es esencialmente necesario mencionar sólo algunos conceptos para darnos una clara idea de lo que es la prueba; por lo que a continuación pasare a definir el concepto de prueba que nos dan diversos autores.

Así tenemos que para Eduardo Pallares, la prueba significa: "Probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición. También puede decirse que probar es evidenciar algo, esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales." (1).

También la palabra prueba según el maestro Caravantes, tiene la siguiente terminología: "Según unos, del adverbio probe, que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez el que prueba lo que pretende., o según

otros, de la palabra probandum, que significa recomendar, probar, experimentar, hacer fe, en si no es más que los elementos de convicción que somete el litigante al juzgador, y que son propios según derecho, para justificar la verdad de los hechos alegados en el (juicio) pleito." (2).

Laurent, definía la prueba como: "La demostración legal de la verdad de un hecho." (3).

Como se aprecia en las anteriores definiciones, engloban lo que sería la palabra prueba, pero no hemos mencionado de los autores antes citados, a tratadistas del Derecho del Trabajo, por lo que se hace necesario dar una definición de unos autores que nos hablen de lo que es la prueba en materia laboral, por lo que a continuación pasaré a dar una definición.

Encontramos en el libro del Derecho Procesal del Trabajo, que los autores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, nos definen la prueba en el sentido jurídico como: "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. La prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes." (4).

Ahora sí, con las definiciones dadas en éste tema se desprende que el concepto de prueba no es otra cosa sino el de probar ante una autoridad ya sea Juez ó la Junta de Conciliación y Arbitraje, la verdad de nuestros hechos narrados en nuestra demanda inicial, únicamente con los medios de prueba que establezca la ley de la materia para cada caso concreto.

2.2. LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Como se estudió en el tema anterior y que se refiere al concepto de la prueba, ahora nos enfocaremos nadamás a la prueba pero en el Derecho del Trabajo, sin olvidarnos desde luego que en toda prueba judicial, que es un mecanismo probatorio en todo proceso y en especial en el proceso laboral; no solamente la actividad probatoria se debe enfocar estrictamente a lo que sería el proceso ni tampoco a lo que se atendería de ella jurídicamente, sino que toda actividad probatoria en general es realizada por diferentes

personas que no necesariamente deben de tener una actividad jurídica ó dedicarse a este campo, ya que en nuestra sociedad cotidianamente utilizamos diversos medios de prueba para verificar ya sea un hecho, un resultado ó simplemente para determinar si un posible problema se puede evitar. Para todo lo anterior es necesario que se someta a una verificación, prueba ó comprobación, ya que en la vida diaria todos utilizamos éstos procedimientos para llegar a un resultado.

En materia laboral, se deben de utilizar dentro del procedimiento diferentes tipos de pruebas con la finalidad de que la Junta de Conciliación y Arbitraje se auxilie de elementos para dictar su Laudo.

Así tenemos por ejemplo, que en el caso de que un trabajador demande a su patrón el pago de diferentes prestaciones y a su vez el patrón niegue los hechos de los conceptos demandados por el trabajador y, para que la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea Local o Federal, pueda dictar un fallo a favor de una u otra de las partes se debe basar únicamente a los hechos ó pretensiones que haya acreditado el trabajador, lo que vendría siendo la acción, y a su vez lo que el demandado en este caso el patrón le haya

hecho valer sus excepciones a través de los diversos medios de prueba, al igual que al momento de absolver al patrón de las reclamaciones que le haya formulado.

En el procedimiento laboral, la prueba es en ocasiones un método de averiguación, y en otras, un método de comprobación.

El método de averiguación lo empleamos en los casos de los conflictos colectivos pero de naturaleza económica y el de comprobación, en el de los conflictos individuales y colectivos, de naturaleza jurídica.

En el método de averiguación, se investiga, se averigua para crear el derecho aplicable a las partes. En el método de comprobación, se acude al silogismo jurídico como consecuencia de la comprobación.

A propósito de los conflictos colectivos de naturaleza económica éstos quedan confirmados de acuerdo al contenido de los artículos 395, 397, 800, 801, 802, 803, y particularmente el artículo 806 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a los conflictos jurídicos, estos se ven y se confirman en el artículo 878. de la Ley Federal del Trabajo, concretamente en sus fracciones II y IV donde se establece lo siguiente:

"II.-El actor exponerá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

IV.-En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de

los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho." (5).

2.3.OBJETO DE LA PRUEBA.

El objeto de la prueba está constituido principalmente por los hechos dudosos ó controvertidos que están ó pueden estar sujetos a prueba.

De lo expresado en el párrafo anterior se deduce que única y exclusivamente los hechos están sujetos a prueba, y por consiguiente se debe de entender de que el derecho no lo está, con la sola salvedad de que en materia laboral no todos los hechos deben ser probados; porque hay hechos respecto de los cuales la ley no admite prueba.

Para el maestro Ramirez Fonseca, admite que en nuestra legislación laboral el derecho queda relevado de prueba, ya que manifiesta lo siguiente:

"Asi, el artículo 878 en su fracción VIII prescribe que: "Al concluir el periodo de Demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de Ofrecimiento y admisión de

pruebas. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción." (6).

Como ya exprese anteriormente de que, no todos los hechos están sujetos a prueba y de los hechos que no están sujetos a la misma son aquellos hechos que son notorios, para lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación, manifiesta lo siguiente: "No necesitan ser probados porque es al juzgador quien corresponde estimar la notoriedad de un hecho, toda vez que ello es subjetivo y la ley no fija reglas sobre el particular.

Quinta época:

Tomo LXVIII, p. 1679. Cía. Ltda. de Ferrocarril mexicano.

Apendice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta parte. Tercera Sala, p. 834." (7).

Es conveniente saber cuales serian en todo caso los hechos notorios, mismos que no están sujetos a prueba y para definirlos, el Tribunal Supremo de nuestro aparato judicial dice que son aquellos que:

"...cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un cierto circulo social, en el momento que va a pronunciarse la decisión judicial, pero conocida de tal modo, que no hay al respecto duda ni discusión alguna.

Semanario judicial de la Federación, sexta época. Volumen CXIII. Tercera parte. Noviembre de 1966. segunda sala, p. 18." (8).

2.4. LOS MOTIVOS, LOS MEDIOS, LOS PROCEDIMIENTOS Y LOS FINES DE LA PRUEBA.

LOS MOTIVOS DE LA PRUEBA.

Los motivos de prueba son, las razones que produce, mediata o inmediatamente, la convicción del juez, así tenemos por ejemplo: En el caso de que un testigo ocular afirma categóricamente de un hecho de vital influencia en el juicio.

como también puede serlo la inspección judicial que se haga sobre el lugar u objetos de un hecho.

Los motivos no deben de ser tampoco simplemente las razones sino que también se deben de tomar en cuenta las circunstancias que pueden resultar de la materia o de los elementos de prueba que fundan en todo caso la convicción judicial.

LOS MEDIOS DE PRUEBA.

En cuanto a los medios de prueba, éstos son los instrumentos de los cuales se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar a conocer plenamente la verdad.

De éstos instrumentos de prueba, el Tratadista Ramírez Fonseca los clasifica en dos tipos, los cuales son los siguientes:

"El primero, restrictivo o limitativo que no admite más pruebas que las concretamente señaladas en la Ley: el

segundo, el enunciativo que, en adición a los contenidos en la ley, acepta otros medios probatorios no previstos." (9).

Por lo que digo, que el Derecho Procesal del Trabajo se adecúa al método enunciativo, ya que la propia Ley Federal del Trabajo, así expresamente lo señala al decir que se admitirán como pruebas en el proceso todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, según disposición del artículo 776 de la ley en comento.

Ciertamente, que actualmente la Ley Federal del Trabajo suprimió la supletoriedad de las leyes civiles ó mercantiles, no los Códigos Procesales Civiles ó locales; también es cierto que en su artículo 17 manifiesta que serán aplicables los principios generales del derecho y que son la justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad; y para mayor comprensión se transcribe a continuación:

" Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 60. sexto., 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." (10).

LOS PROCEDIMIENTOS DE LA PRUEBA.

Los procedimientos probatorios están constituidos por todas las actividades necesarias para comunicar al órgano jurisdiccional con los medios de prueba.

Por consiguiente, abarcan todas las etapas o estados procesales que van desde el ofrecimiento hasta la valoración de las pruebas, y exigen el contacto directo al órgano jurisdiccional con dichos procedimientos.

En materia laboral los estados procesales están previstos en los artículos 733 al 738, 771 a 775, 776 a 848 de la Ley Federal del Trabajo.

EL FIN DE LA PRUEBA.

La única finalidad de todas las pruebas que aporten las partes dentro de un proceso laboral ante el órgano jurisdiccional, no es otra sino que mediante el razonamiento lógico-jurídico que haga de ello la Junta de Conciliación y Arbitraje, se llegue a conocer la verdad de los hechos.

Así tenemos que dentro del fin de la prueba se encuentra el elemento teleológico, que no es otra cosa que realizar la convicción en el ánimo del Juez, del hecho controvertido que constituye su objeto y que se deriva de la litis planteada por las partes.

Devis Echandia dice que la finalidad de la prueba es: "Darle al Juez el convencimiento ó certeza sobre los hechos." (11).

2.5. LA CARGA DE LA PRUEBA.

Comúnmente cuando hablamos de la palabra carga lo entendemos como un gravamen o peso, pero para adentrarnos al estudio completo de la carga de la prueba, vamos a referirnos

y a tomar la opinión de otros autores para complementar mi trabajo de tesis.

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes que se encuentran en un proceso, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la Junta de Conciliación y Arbitraje necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.

En nuestra materia laboral debe probar aparentemente el que este en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de la afirmación ó negación del derecho, por lo que es una obligación y un derecho de las partes que tengan que cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone.

El jurista Carnelutti define la carga como "el imperativo de obrar por el propio interés; su incumplimiento no reporta sanción, sino únicamente el riesgo de perder el pleito. A diferencia de la obligación, que consiste en el deber de actuar en interés ajeno, y el no cumplirlo reporta una sanción." (12).

La carga de la prueba tiene como uno de sus principios fundamentales el de que quien afirma está obligado a probar; pero este principio se desvanece en el proceso laboral mexicano, donde curiosamente, opera en un sentido distinto al que le asignaba el maestro Carnelutti: no tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quien dispone de los elementos probatorios y es el patrón quien tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 784 establece, siguiendo diversos criterios de nuestro máximo tribunal, lo siguiente:

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, tienen la obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia de los siguientes:

CASOS DE APLICACION

- I.- Fecha de ingreso del trabajador.
- II.- Antigüedad del trabajador.
- III.- Faltas de asistencia del trabajador.
- IV.- Causa de rescisión de la relación del trabajo.
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de la ley.

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

- VII.- El contrato de trabajo.

- VIII.- Duración de la jornada de trabajo.

- IX. Pago de días de descanso y obligatorios.

- X.- Disfrute y pago de vacaciones.

XI.- Pago de las primas dominicales, vacaciones y antigüedad.

XII.- Monto y pago 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 (artículo 784).

XV.- Aguinaldo, pago (no está incluido en la ley).

XVI.- Otras prestaciones y condiciones de trabajo (analogía)-." (13).

De acuerdo a lo anterior, se desprende que el patrón en estos casos señalados tendrá siempre la carga de la prueba; por lo que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la facultad de eximir de la carga de la prueba a los trabajadores, ya que si éstos no cuentan con los medios para hacerse llegar los elementos de prueba que acrediten su acción, y debido a que en muchas ocasiones quien tiene todos

los documentos de la relación laboral es el patrón, por lo que la Junta tiene la facultad de requerir al patrón para que exhiba toda la documentación concerniente a la acción del trabajador y que en caso de no hacerlo, se le tendrán por ciertos los hechos narrados por el trabajador en su escrito inicial de demanda.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO 2

- 1.- PALLARES Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa S.A., México 1988. p. 661.
- 2.- CARAVANTES, cit. por. PALLARES Eduardo, Ob. Cit. p. 662.
- 3.- LAURENT, cit. por. PALLARES Eduardo, Ob. Cit. p. 662.
- 4.- ITALO Morales Hugo y Tena Suck Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México 1989. p. 108.
- 5.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit. p. 410.
- 6.- RAMIREZ Fonseca Francisco, La Prueba en el procedimiento laboral, México 1982. p. 76.
- 7.- SUPREMA, cit. por. RAMIREZ Fonseca Francisco, Ob. Cit. p. 78.

8.- SUPREMA, cit. por. RAMIREZ Fonseca Francisco, Ob. Cit. p. 78.

9.- RAMIREZ Fonseca Francisco, Ob. Cit. p. 79.

10.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit. p. 31.

11.- DEVIS ECHANDIA, cit. por. CLIMENT Beltrán Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge, México 1989. p. 154.

12.- CARNELUTTI, cit. por. CLIMENT Beltrán Juan B., Ob. Cit. p. 34.

13.- L.F.T., cit. por. ITALO Morales Hugo y Tena Suck Rafael, Ob. Cit. p. 111.

CAPITULO TERCERO

ESTUDIO DE LAS PRUEBAS SEGUN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 3.1.-LA PRUEBA CONFESIONAL
- 3.2.-LA PRUEBA DOCUMENTAL
- 3.3.-LA PRUEBA TESTIMONIAL
- 3.4.-LA PRUEBA PERICIAL
- 3.5.-LA PRUEBA DE INSPECCION
- 3.6.-LA PRUEBA PRESUNCIONAL
- 3.7.-LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES
- 3.8.-LA PRUEBA CONSISTENTE EN FOTOGRAFIAS Y, EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

CAPITULO TERCERO

ESTUDIO DE LAS PRUEBAS SEGUN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Al adentrarnos al estudio de cada una de las pruebas que señala nuestra Ley Federal del Trabajo, es importante hacer el comentario de que, en la redacción de la ley de la materia precisa claramente cuales serán los medios probatorios con los cuales las partes dentro de un juicio laboral y básicamente dentro de la etapa procesal, del procedimiento laboral llamado Ofrecimiento de pruebas, pueden aportar ya que así lo señala el siguiente artículo:

"Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I.- Confesional;

II.- Documental;

III.- Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de actuaciones; y

VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia." (1).

No debemos de olvidarnos que en materia laboral las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, siempre y cuando éstos hechos no hayan sido confesados por las partes; de igual manera las pruebas se deberán de ofrecer en la misma audiencia salvo que haya pruebas supervinientes o que se trate de tachas de testigos; La Junta tiene la facultad de desechar aquellas pruebas que se ofrezcan y que no tengan relación con la litis planteada, siempre que la Junta funde y motive el porqué desecha dichas pruebas; las partes deberán de acompañar las pruebas que ofrezcan de todos los elementos para su desahogo ya que de no hacerlo así la Junta podrá desechar y, en conclusión puedo decir que todo lo

concerniente a las pruebas, las formalidades de las mismas sin mencionar cada prueba en particular, están contenidas de los artículos 776 a 785 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que a continuación pasaremos a estudiar y analizar, así como a definir cada una de las pruebas citadas por la Ley Federal del Trabajo.

3.1. LA PRUEBA CONFESIONAL.

Esta prueba, es la prueba tradicional por excelencia y constituye uno de los medios probatorios más usuales en cualquier juicio llámese mercantil, penal, administrativo, agrario, incluyendo el laboral; y se debe de considerar como la prueba fundamental de los juicios laborales.

Existen diversos autores que nos dan diferentes terminologías de lo que es la prueba confesional y empezaremos por citar a continuación la definición que de ella hace el maestro Rafael de Fina:

"La Confesión es una declaración de parte, que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante." (2).

Para Mattiolo, la confesión es: "El reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho, susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo." (3).

Para Trueba Urbina, quien es catedrático de la materia Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México y quien nos da una definición de lo que es la Prueba Confesional:

"Confesión es la declaración judicial ó extrajudicial, con la cual una parte, capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total ó parcialmente la verdad de una obligación ó de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos." (4).

Eduardo Pallares, cita en su Diccionario de Derecho Procesal Civil la siguiente jurisprudencia, emitida por la

Suprema Corte de Justicia de la Nación, y establece el siguiente criterio sobre la prueba confesional:

"Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

Quinta Época:

Tomo LXXXIV, p. 1926. A. D. 7977/42. Chacón, Luciano. Unanimidad de cuatro votos.

Tomo CI, p. 733. A. D. 1935/48. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

Tomo CII, p. 230. A. D. 6304/48. Gómez Cassal, Tomás. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CII, p. 2013. A. D. 1550/49. Lazcano, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXVII, p. 1215. A. D. 1389/52. Hernández
Gómez, Hermillo. 5 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del
Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta
Sala, p. 36." (5).

Todo lo relacionado a la Prueba Confesional, está
contenido en los artículos del 786 al 794 de la Ley Federal
del Trabajo, y únicamente transcribiré a continuación las
normas que considero más importantes y que nos marca el
siguiente artículo:

"Artículo 790. En el desahogo de la prueba
confesional se observarán las normas siguientes:

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral ó
por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de
la audiencia;

II. Las posiciones se formularán libremente, pero
deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán
de ser insidiosas ó inútiles. Son insidiosas las posiciones

que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados ó que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia:

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas ó apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ello, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, este se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones deberán ser calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción segunda, la Junta las desechará acentando

en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando ó negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes ó las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII. Si el absolvente se niega a responder ó sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste de ello." (ó).

3.2. LA PRUEBA DOCUMENTAL.

Antes de entrar de lleno al análisis de la prueba documental, es necesario definir lo que se entiende por documento, y así tenemos que para el maestro, el Lic. José Francisco Guiza Alday, la palabra documento significa: "DOCUMENTO, (lat. DOCUMENTUM, de DOCERE: Enseñar.) m. Instrumento, escritura, escrito con que se prueba, confirma ó justifica alguna cosa o, al menos, que se acude con tal

propósito. En la acepción más amplia, cuando consta por escrito ó gráficamente; así lo es tanto un testamento, un contrato firmado, un libro ó una carta como una fotografía ó un plano; ya sea cualquiera la materia sobre la cual se extienda ó figure, aunque indudablemente predomine el papel sobre todas las demás. Cualquier comprobante ó cosa que sirva para ilustrar. Diploma, inscripción, relato y todo escrito que atestigüe sobre un hecho histórico." (7).

El mismo maestro de derecho Guiza Alday, en su Diccionario de Derecho Notarial, nos da la definición de lo que es documental y así tenemos que es: " DOCUMENTAL. (lat. de DOCUMENTUM: Documento.) adj. Narración, escrito ó prueba cuando va apoyado por documentos. La prueba documental es la realizada mediante documentos públicos ó privados". (8).

Ya que tenemos las definiciones de lo que es un documento y de lo que es documental, es necesario retomar el tema de la prueba documental y para ello daremos a continuación la definición de lo que es propiamente la prueba documental según nuestro Diccionario de Derecho que he venido citando a través de mi trabajo de tesis.

"PRUEBA DOCUMENTAL. La que se hace por medio de documentos, públicos ó privados, o por algún otro elemento material susceptible de facilitar la de algún hecho ó acto."
(9).

Si analizamos que los documentos son medios probatorios, entonces ahora nos toca afirmar que el contenido de dichos documentos será lo que se le ponga de manifiesto a la Junta de Conciliación y Arbitraje; por lo que empleada la escritura en dichos documentos podemos decir que son hechos, son noticias, son datos ó registros sobre acontecimientos los que nos sirven para acreditar algo que deseamos se nos crea.

Atendiendo ya a la forma que pueden revestir en un procedimiento, los documentos pueden constituir un medio de prueba, una constancia de otro medio probatorio y un instrumento de prueba.

Es un medio de prueba cuando se ofrece para que se atienda a su significado; es constancia cuando su contenido se refiere a otra prueba, como la pericial, por ejemplo; y es instrumento cuando para su perfeccionamiento se requiere del

desahogo de otra prueba, tal y como sucede con el reconocimiento de firmas.

Para conocer las diferentes clases de documentos que se pueden dar en materia laboral, es indispensable citar el contenido de los artículos 795 y 796 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal ó de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización." (10).

"Artículo 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior". (11).

Como ejemplos de documentos públicos podemos citar los siguientes: Acta de Registro Civil sobre el nacimiento de un niño, una licencia de manejo, la credencial de elector que

nos expide el Instituto Federal Electoral, una escritura Pública expedida por un Notario Público, entre otras: entre las documentales privadas que se pueden aportar a un juicio laboral tenemos: Un acta levantada ante testigos, publicaciones en los periódicos, un contrato de trabajo celebrado únicamente por un trabajador y un patrón, entre muchos otros que se pueden citar.

El estudio de la prueba documental referido a los tipos de documentos y las reglas generales de los documentos, lo encontramos en lo establecido por los artículos: del 795 al 812 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3. LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Esta prueba, que es la testimonial casi siempre nace en forma conjunta con el proceso laboral, por el sólo hecho de que es una de las formas más antiguas que se conocen desde la historia del derecho, con la cual se pretende acreditar un hecho, por lo que es el llevar a una persona ante un Juez ó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (ya sea Local ó Federal) para que le tomen su testificación sobre lo que le conste de algún hecho relacionado con el litigio.

Así tenemos que el maestro Néstor del Buen Lozano establece que la prueba: "La Testimonial es, evidentemente, una prueba natural pero, al mismo tiempo, deleznable. Tiene características tales que la ley la rodea de todo tipo de exigencia para poder atribuirle validez." (12).

A continuación pasaremos a definir lo que sería el concepto de prueba testimonial, el maestro Cipriano Gómez Lara dice que testigo es: "Aquella persona a la que le constan ciertos hechos y se le llama para que rinda su declaración ante el funcionario u oficial, o ante un Juez, declaración que va a verter ese propio testigo mediante un interrogatorio y por medio de preguntas que se le van formulando." (13).

Otra definición que encontramos nos dice que testigo es: "Persona que comunica al Juez el conocimiento que tiene a cerca de algún hecho ó acto cuyo esclarecimiento que interesa para la decisión de un proceso.//Persona que ocurre a la celebración de un acto jurídico, con carácter instrumental, como elemento de la solemnidad del mismo." (14).

Como podemos observar el testigo no es otra cosa más que una persona que encontrándose presente se percate de un hecho importante que tenga estrecha relación con la litis planteada, ya sea que éste lo vea con sus propios ojos, lo oiga, o de cualquier medio directo, tome conocimiento de su existencia, por medio de sus sentidos, de tal forma que se percate de lo que ocurrió y de esta forma acuda ante el Juez o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que le tomen su declaración y conste en autos del juicio laboral, para que al momento procesal oportuno se valore conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y en su oportunidad se dicte el correspondiente Laudo laboral.

3.4. LA PRUEBA PERICIAL.

La prueba pericial tiene su derivación del concepto perito y para entrar en su estudio, es necesario remitirnos a la palabra perito que nos define el Diccionario de Derecho ya citado capitulos anteriores y, así tenemos que es: "Persona entendida en alguna ciencia o arte que puede ilustrar al juez o tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta para cuyo examen se requieren conocimientos

especiales en mayor grado que los que entran en el caudal de una cultura general media.

El perito puede ser titulado o práctico." (15).

Una vez definido lo que es el concepto de perito se pasara a continuación a definir lo que es propiamente la prueba pericial. asi tenemos la siguiente definición:

" La Prueba Pericial es el medio de confirmación por el cual se rinden dictámenes acerca de la producción de un hecho y sus circunstancias conforme a la legalidad causal que lo rige." (16).

Ahora si, una vez que se definió lo que es la prueba pericial y desprendiéndose de los mismos encontramos que se trata del hecho de que una persona que tenga conocimiento en determinada ciencia o arte o aun esta persona puede tener o no titulo en la materia, pero lo importante es que tenga los conocimientos suficientes para poder emitir un dictamen sobre una cuestión planteada dentro de la litis, y a su vez la Junta de Conciliación y Arbitraje a través de los

peritos se hace allegar de los conocimientos que no tiene y que por lo tanto es necesario el desahogo de esta probanza.

Esta prueba esta regulada en la Ley Federal del Trabajo, del articulo 821 al 826, y cabe precisar el siguiente comentario que nos hace Eduardo Pallares y dice que: "La Prueba Pericial esta sujeta en su valoración al prudente arbitrio del juez, que puede escoger entre los diversos dictámenes el que le parezca mejor fundado, y aun puede desecharlos todos y nombrar por su cuenta un nuevo perito." (17).

3.5. LA PRUEBA DE INSPECCION.

En toda controversia de orden laboral existen determinados hechos que constan físicamente y que por lo tanto es posible apreciarlos por medio del sentido de la vista o por otros sentidos: habrá casos en que los objetos que sean materia de la prueba de inspección se encuentren fuera del local donde se encuentre la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que se hace necesario que el Tribunal en pleno, o comisionario de la junta y a su vez el secretario y

el actuario se trasladen para dar fe de lo que obra en determinado objeto.

"Inspección. (Lat. de INSPECTIO, de IN: en, y SPICERE: ver, mirar) f. Examen, revista o reconocimiento minucioso. Cargo de velar por algo. Residencia, oficina o despacho del inspector. Jurisdicción del mismo, y organización dependiente de él." (18).

Para darnos cuenta en si de lo que contiene la Prueba de inspección, es indispensable remitirnos al contenido del artículo 827 de la propia Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcara y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma." (19).

Para terminar con este subtema de la prueba de inspección solamente agregare que sus reglas y contenido las

encontramos establecidas en los artículos 827 y 828 de la Ley Federal del Trabajo.

3.6. LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

En cuanto al estudio de la prueba presuncional, por el momento no profundizare en su estudio ya que por ser mi tema de tesis, prepare un capítulo completo que mas adelante analizaremos.

En el estudio de la prueba presuncional que menciono renglones arriba, citare a innumerables autores que se refieren a la prueba presuncional asi como su significado y estudio comparativo, ademas de su ofrecimiento y valoración.

Por lo anterior solamente citare en este espacio que el estudio de la prueba presuncional se encuentra establecido en los artículos del 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo.

3.7. LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

En cuanto a esta prueba instrumental de actuaciones, podemos afirmar que no tiene el carácter de prueba.

Lo actuado en la etapa de cognición implica, por regla general, la admisión de los hechos en lo que coincidan ambas partes que estén dentro de un proceso. Pero el reconocimiento que una de ellas haga de lo invocado por la otra no es una prueba, sino un simple proceso de delimitación de la controversia, cuyo resultado es abrir un campo probatorio que no necesariamente coincide con todos los hechos alegados por las partes, sino solo con algunos de ellos.

Esta prueba se refiere al conjunto de elementos probatorios que las partes le aportan en juicio a la Junta de Conciliación y Arbitraje tales como declaraciones, documentales, periciales o inspecciones, en conclusión es una acumulación de pruebas.

Haciendo énfasis a lo aludido puedo decir que la prueba instrumental no corresponde al concepto de prueba, sino a la idea de que el juzgador, al resolver, tendrá que tomar en cuenta en favor de cada una de las partes, no solo lo alegado y probado por esta sino los fenómenos de adhesión procesal y aquellas otras circunstancias que se pongan de manifiesto, al desahogar cada prueba en específico, una aclaración no pedida en una prueba confesional; un motivo de tacha invocado por el propio testigo; una información adicional derivada de la inspección practicada en los libros, etcétera.

No obstante lo anterior, los litigantes siempre ofrecen la prueba instrumental en todo lo que favorezca a sus pretensiones.

La Instrumental de actuaciones la encontramos establecida en lo dispuesto por los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo.

3.8. PRUEBA CONSISTENTE EN FOTOGRAFÍAS Y, EN GENERAL AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

Este tema viene a ser un complemento de los que acabamos de ver, sin embargo tal y como acontece en la actualidad y dentro de la etapa procesal de ofrecimiento de pruebas, las partes pueden ofrecer todo aquello que sirva para esclarecer la verdad, es decir, que las partes pueden ofrecer como pruebas de su parte elementos que crean convenientes a fin de intentar lograr que la Junta al resolver o al dictar el laudo, lo haga de tal manera que favorezca sus pretensiones.

Tal y como lo enuncia la prueba, las partes pueden ofrecer como pruebas; las fotografías, videos grabados, cassetes grabados, computadoras, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos, y en general todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO TERCERO

- 1.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit. p. 380.

- 2.- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Mexico, 1980. p. 177.

- 3.- MATTIROLLO, cit. por. BERMUDEZ Cisneros Miguel, Ob. Cit. p. 104.

- 4.- TRUEBA URBINA, cit. por. BERMUDEZ Cisneros Miguel, Ob. Cit. p. 105.

- 5.- PALLARES Eduardo, Ob. Cit. p. 132.

- 6.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit. p.p. 385 y 386.

- 7.- GUIZA Alday Francisco Javier, Diccionario de Derecho Notarial, Edición de la Universidad Lasallista Benavente, Celaya, Gto. 1989. p. 111.

- 8.- GUIZA Alday Francisco Javier, Ob. Cit. p. 111.

- 9.- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael, Ob. Cit. p. 402.
- 10.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob. Cit.
p. 387.
- 11.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob. Cit.
p. 388.
- 12.- DE BUEN L. Néstor, Ob. Cit. p. 455.
- 13.- GOMEZ Lara Cipriano, Derecho Procesal Civil. Editorial
Trillas, México 1987. p. 112.
- 14.- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael. Ob. Cit. p. 458.
- 15.- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael, Ob. cit. p. 381.
- 16.- GOMEZ Lara Cipriano, Ob. Cit. p.104.
- 17.- FALLARES Eduardo, Ob. Cit. p. 672.

18.- GUIZA Alday Francisco Javier, Ob. Cit. p. 207.

19.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit.
p. 396.

CAPITULO CUARTO

ESTUDIO GENERAL DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL

**4.1.-CONCEPTO DE PRESUNCION SEGUN EL ARTICULO 830
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

4.2.-CONCEPTOS DE PRESUNCION LEGAL Y HUMANA

**4.3.-OFRECIMIENTO, ADMISION, DESAHOGO Y VALORACION
DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL**

**4.4.-DEROGACION DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL EN
MATERIA LABORAL.**

CAPITULO CUARTO

ESTUDIO GENERAL DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL

4.1. CONCEPTO DE PRESUNCION SEGUN EL ART. 830 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Establece la Ley Federal del Trabajo en su: "Artículo 830. Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido." (1).

Como establecimos en el capítulo anterior, donde no hicimos referencia a lo que sería la prueba presuncional, en este tema nos centraremos a realizar un completo estudio y análisis de lo que es mi tema de tesis.

La prueba presuncional sería en todo caso la más compleja y que por lo tanto requiere mayor agudeza lógica, con lo cual se pretende demostrar indirectamente la verdad de un hecho constitutivo de nuestra litis y a su vez la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá determinar las circunstancias

o deducir como se dió el hecho, de acuerdo a los elementos de prueba que le aportemos para descubrir el hecho verdadero.

Sin embargo, hay muchos autores que consideran que la prueba presuncional no es en si propiamente una prueba ni tampoco un medio de prueba. Esto se desprende de que dicen que la presunción no tiene materialidad, no está en ninguna parte física, y que solamente entraña un mecanismo de razonamiento propio del juzgador a través del cual por deducción o por inducción, se llega al conocimiento de un hecho primeramente desconocido, partiendo de la existencia de un hecho conocido.

La presunción, viene siendo un mecanismo de raciocinio por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá analizar mediante deducciones ó de inducciones lógicas las pruebas, y los hechos que consten en el litigio laboral.

Es necesario establecer las siguientes definiciones que nos dan éstos autores:

"Presunción. la palabra presunción, por sus raíces se compone de la preposición prae y el verbo sunco, que

significan tomar anticipadamente porque por las presunciones se deduce un juicio u opinión de las cosas y de los hechos, antes que éstos se nos demuestren ó aparezcan por sí mismos". (2).

Para el maestro Néstor del Buen, la presunción es: "Un juicio lógico del legislador ó del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho (lo segundo es presunción judicial o de hombre), con fundamento en las máximas generales de la experiencia que le indican cual es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos". (3).

"La presunción es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido". (4).

Se hace necesario citar otras definiciones de lo que es la prueba presuncional.

La definición que nos da el Diccionario de Derecho Procesal Civil es la siguiente: "La palabra presunción, por sus raíces se compone de la preposición prae y el verbo

sunco, que significan tomar anticipadamente, porque por las presunciones se deduce un juicio u opinión de las cosas y de los hechos, antes que estos se nos demuestren o aparezcan por si mismos." (5).

Para Bañuelos Sánchez Froylán, la prueba presuncional es: "La conjetura o indicio que sacamos, ya del modo que generalmente tienen los hombres de conducirse, ya de las leyes ordinarias de la naturaleza; o bien: La consecuencia que saca la ley o el magistrado de un hecho conocido para averiguar la verdad de un hecho desconocido o incierto." (6).

Atendiendo a otra definición la presunción es: "El mecanismo de razonamiento, como el raciocinio por el cual se llega al conocimiento de hechos desconocidos partiendo de hechos conocidos." (7).

"Presunción. operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existen de otro desconocido o incierto." (8).

De los conceptos mencionados se desprende que el raciocinio que hagan la Junta de Conciliación y Arbitraje ó en su caso el Juez, es fundamental para que ellos aprecien y considerar así, cuales son las presunciones que pueden llegar a convencerlos sobre la veracidad de un aserto.

Esta prueba presuncional tiene a su vez, toda la debilidad correspondiente a la vía indirecta; pero en muchas otras ocasiones se llega a formar tal convicción en el ánimo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sobre un hecho en concreto a través de los cuales se demostró con el conjunto de pruebas idóneas que se aportaron, y que se demostró eficazmente un hecho verdadero.

4.2. CONCEPTOS DE PRESUNCION LEGAL Y HUMANA.

La presunción en la vía legal que viene siendo, el resultado del raciocinio judicial no es otra cosa sino la consecuencia de las máximas de los principios jurídicos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deducen de lo establecido directamente por la vía legal.

"La presunción legal es el reconocimiento que la ley ordena ó impone que se tenga de una situación de hecho como cierta, cuando concurren los elementos señalados por la ley a fin de que se le imputen determinadas consecuencias jurídicas". (9).

El anterior autor citado nos hace otra definición de lo que es la presunción legal y dice que son: "Las reglamentadas expresamente por el texto legal". (10).

"Hay presunción legal cuando la ley la establece. puede no admitirse prueba en contrario y será iuris et de iure, o aceptarla, para ser considerada iuris tantum". (11).

La presunción legal suele clasificarse en dos clases, las cuales son:

a).-La presunción iuris et de iure, que es: "La que tiene tal grado de fuerza que contra ella no se admite prueba." (12).

Esta presunción llamada también de derecho y por derecho están bien determinadas por la ley, y es bastante para probar plenamente; así tenemos por ejemplo que dos trabajadores que laboraban en la misma empresa pero, que uno de ellos tiene diez años de antigüedad, y el otro solamente tiene un mes trabajando resulta que la ley establece claramente como presunción legal de pleno derecho que el primero de ellos tiene más derechos consignados y protegidos en la Ley Federal del Trabajo que el segundo.

b).-La presunción juris, llamada también de sólo derecho es aquella presunción que: "se considera cierta mientras no se pruebe lo contrario." (13).

Esta presunción es valorada, siempre y cuando no se acredite lo contrario, tenemos el caso de que un trabajador que exhibe su contrato individual de trabajo con el cual acredita la relación obrero-patrón, y este hecho se presume como cierto mientras el patrón no acredite y compruebe lo contrario que sería la inexistencia de la relación laboral.

De lo anterior se acredita que la presunción legal no es una regla del juicio y ni siquiera una norma procesal.

por más que su influencia sobre el proceso laboral sea evidente. En ocasiones puede operar, fuera del proceso, pero ciertamente sobre el proceso actúa de manera determinante si bien con un alcance variable, según admita ó no prueba en contrario.

La presunción humana es aquella que: "Resulta cuando de un hecho debidamente aprobado, se deduce otro que es consecuencia de aquel." (14).

Cipriano Gómez Lara nos dice que las presunciones humanas son: "Las que sin estar reglamentadas específicamente por la ley, pueden ser utilizadas por el juzgador dentro de una sana lógica y de un correcto raciocinio." (15).

"La presunción humana es la libre apreciación del juez." (16).

Otra definición de lo que es la presunción humana: "Son las que el juez puede inferir de los hechos ya acreditados, su utilización debe ceñirse a la más rigurosa lógica." (17).

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 831, establece que: "hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél." (18).

En lo que viene siendo la presunción humana, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá aplicar las reglas de la causalidad fenomenológica, en otras palabras, es que entre el hecho conocido y el desconocido exista un nexo causal que implique una necesidad lógica de causa a efecto y de efecto a causa, cuando sean lógicamente posible ó tambien si la Junta de Conciliación y Arbitraje no tiene ese nexo causal o esa lógica entre el hecho conocido y el desconocido deberá de aplicar sus conocimientos para valorar en conjunto todos los elementos que obren en el proceso laboral, y así darles valor probatorio pleno ó simplemente de mero indicio.

4.3. OFRECIMIENTO, ADMISION, DESAHOGO Y VALORACION DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

La Ley Federal del Trabajo es muy clara al precisar que concluyendo el periodo de demanda y excepciones se seguirá el Ofrecimiento de pruebas y en este caso esta es la etapa procesal oportuna donde se debe de ofrecer la prueba presuncional en sus dos aspectos, legal y humana.

Por lo que a continuación citare el artículo de la ley de la materia que nos habla referente al ofrecimiento:

"Artículo 778. Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Artículo 780. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Artículo 834. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella." (19).

El acto procesal de ofrecer pruebas es de gran trascendencia, ya que si el ofrecimiento no se hace conforme

a derecho, se corre el riesgo de que esta sea desechada con todas las consecuencias jurídicas que ello acarrea.

ADMISION DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

Tocante a este subtema de la admisión, encontramos que la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene la facultad de admitir la prueba presuncional siempre y cuando reuna los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 779. La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles ó intrascendentes, expresando el motivo de ello." (20).

DESAHOGO DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

En cuanto al desahogo de la prueba presuncional, es de manifestar que dicha prueba no tiene una modalidad de desahogo que este establecida en la ley, ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje de oficio analizará los elementos y

pruebas que las partes le hayan aportado durante la audiencia de demanda y excepciones, para tomarla o no en cuenta al dictar su Laudo.

VALORACION DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL

Al referirnos al concepto de la valoración de la prueba presuncional legal, es de manifestar que ésta tiene plena eficacia probatoria en el juicio laboral, siempre y cuando se haya probado el hecho del que se deriva la presunción, tal y como lo establece el siguiente apartado legal:

"Artículo 832. El que admite a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda." (21).

Sin embargo, tanto la prueba presuncional legal y humana admiten prueba en contrario, por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje al momento de dictar el laudo que decide sobre el fondo del conflicto deberá relacionar la presuncional con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el juicio.

"Artículo 833. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen." (22).

4.4. DEROGACION DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL EN MATERIA LABORAL.

Este tema es de trascendental importancia porque constituye fundamentalmente la médula de mi tema de tesis y para decifrarlo va a ser necesario retomar nuevamente la opinión de algunos autores que ya cité en lo que va de mi trabajo.

Si bien es cierto, en la parte que corresponde a la definición de la presunción indicamos que el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo establece que presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Ahora bien, hay muchos autores que consideran que la prueba presuncional no es en si propiamente una prueba ni tampoco un medio de prueba. Esto se desprende de que dicen que la presunción no tiene materialidad, no está en ninguna parte física, y que solamente entraña un mecanismo de razonamiento propio del juzgador a través del cual por deducción o por inducción, se llega al conocimiento de un hecho primeramente desconocido, partiendo de la existencia de un hecho conocido.

Por consiguiente y dado lo anterior me hace reflexionar sobre lo anotado por algunos autores respecto de la prueba presuncional y, pienso que se trata más bien de un razonamiento que la Junta de Conciliación y Arbitraje hace para determinar si le concede ó no la razón a una de las partes dentro de sus pretensiones; por lo tanto se trata de un análisis mental que la misma Junta hace respecto de las pruebas que las partes le aporten en un proceso laboral.

La prueba presuncional resulta inoperante toda vez que el artículo 841 de la misma Ley Federal del Trabajo, establece que los Laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin

necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Lo anterior me inclina a pensar que, tal como lo mencionan algunos autores ni siquiera hay necesidad de ofrecer la prueba presuncional, solamente que los litigantes acostumbran citar "ofrezco también la prueba presuncional en lo que favorezca mis pretensiones". Por lo que si tal y como se desprende de lo establecido por el artículo anterior, la Junta de oficio y bajo un criterio propio deberá o no tomar en cuenta la prueba presuncional, partiendo de hechos planteados por las partes en sus escritos y pruebas, por lo que la presunción es un simple proceso intelectual que toma como punto de partida uno o varios indicios para presumir una verdad no comprobada plenamente.

La presunción por sí misma no aporta información nueva ni adicional al proceso siendo que al contrario todos los otros medios de prueba enumerados en capítulos anteriores sí aportan esa información nueva y adicional; porque por la prueba presuncional no se le allegan al juzgador nuevos materiales informativos, sino que, por el contrario, por la presunción, a partir del material informativo recabado, se

llegan a extraer nuevas implicaciones, que tienen el carácter de novedosas; por lo que la presunción no es una evidencia sino una consecuencia de los otros medios de prueba llámese confesional, pericial, testimonial, instrumental de actuaciones, documental, inspeccional, etcétera.

Dadas las múltiples explicaciones en los párrafos anotados, pienso que se debe derogar el capítulo que corresponde a la prueba presuncional, en sus dos aspectos, porque como ya quedó establecido, resulta que al momento de ofrecer ésta prueba presuncional como no es tangible ni siquiera en la Ley Federal del Trabajo está reglamentado su desahogo, por lo que a mi criterio no cabe dentro del concepto de prueba que ya estudié, porque con toda la aportación de pruebas se le deben de allegar a la Junta los elementos necesarios para descubrir la verdad y acreditar un hecho de nuestra litis, cosa que al ofrecer la presuncional no cumple con este cometido, ya que la presuncional siempre es consecuencia y va aparejada de otras pruebas tal sería el caso de que se declara confeso el demandado de los hechos narrados en nuestra demanda, con lo cual la confesión hecha ante la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene valor probatorio pleno, y la consecuencia de la presunción será la

apreciación que de ello haga la Junta; por lo que no tiene motivo ni el carácter de prueba la presuncional.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob. Cit. p. 397.
- 2.- PALLARES Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, p. 617.
- 3.- DE BUEN L. Néstor, Ob. Cit. p. 487.
- 4.- TENA Suck Rafael y Morales S. Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. p. 136.
- 5.- PALLARES Eduardo, Ob. Cit. p. 617.
- 6.- BAÑUELOS Sánchez Froylán, Nueva Práctica Civil Forense, Tomo I, Editorial Sista, S.A.de C.V. Décima edición, México 1994. p. 727.

- 7.- GOMEZ Lara Cipriano, Ob. Cit. p. 118.
- 8.- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael, Ob. Cit. p. 393.
- 9.- GOMEZ Lara, Cipriano, Ob. Cit. p. 120.
- 10.- GOMEZ Lara Cipriano, Teoria General del Proceso, Mexico 1987. p. 313.
- 11.- DE BUEN L. Néstor, Ob. Cit. p. 487.
- 12.- BARUELOS Sánchez Froylán, Ob. Cit. p. 727.
- 13.- BARUELOS Sánchez Froylán, Ob. Cit. p.727.
- 14.- TENA Suck Rafael y Morales S. Hugo Italo, Ob. Cit. p. 136.
- 15.- GOMEZ Lara Cipriano, Ob. Cit. p. 313.
- 16.- BELTRAN Climent, Juan B., Ley Federal del Trabajo, Mexico 1993. p. 467.

17.- GOMEZ Lara Cipriano, Ob. Cit. p. 121.

18.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob. Cit.
p. 398.

19.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob. Cit.
p.p. 831 y 398.

20.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit.
p. 381.

21.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob. Cit.
p. 398.

22.- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob. Cit.
p.p. 398 y 399.

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

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

Despues de haber analizado, estudiado y comprendido lo que es la prueba presuncional, voy a establecer mis conclusiones para que mejor se entienda lo escrito en mi trabajo de tesis.

PRESUNCION. (lat. PRAESUMPTIO, de PRESUMERE: Presumir.) f. Conjetura. Suposición. Indicio. Señal. Sospecha. Decisión legal salvo prueba en contrario. Inferencia legal que no cabe desvirtuar. Vanagloria. Jactancia. Alarde. En estrictos términos jurídicos, las presunciones constituyen un medio de prueba legal, inatacable unas veces y susceptible de contraria demostración en otras.

Como ya lo estudiamos en su momento, en el diccionario latino la presunción significa: una operación lógica mediante la cual partiendo de un hecho conocido, se llega al descubrimiento de un hecho desconocido o que no se conocía antes. De tal definición podemos deducir que la presunción es una mera suposición y que hasta en tanto no tengamos los elementos suficientes, no podemos afirmar que tal o cual acontecimiento ocurrirá, pero sin embargo dichos

elementos nos dan la esperanza o la confianza de que aquello que esperamos si ocurrirá, es decir, sería una consecuencia lógica.

El artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo establece: Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Ahora bien, tenemos dos tipos de presunciones; la primera es la presunción legal, que como su nombre lo dice, son aquellas que establece la ley, y que ya estudiamos dentro de éste trabajo, y en segundo lugar tenemos las presunciones humanas que significan que de hechos debidamente probados se deducen otros como consecuencia de aquéllos. Esta clasificación de la presunción la establece el artículo 831 de la misma Ley Federal del Trabajo. Para ejemplificar la presunción humana podemos decir: Si en la casa de Juan Pérez, a éste se le encontró muerto con un revolver empuñado con su mano derecha, con un disparo de arma de fuego en la sien derecha y a su lado estaba una mesa y encima de esta una botella de vino, se puede deducir ó presumir que Juan Pérez se suicidó, el porqué lo hizo, para el caso particular no

interesa sino solamente deducimos que por los elementos que se encontraron y que se tienen a la vista, Juan Pérez se suicidó, ello si es una mera suposición.

Continuando con el tema de las conclusiones, ahora me toca referirme a las resoluciones o laudos que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 841 de la citada Ley Federal del Trabajo establece: Los laudos se dictarán a verdad sabida, buena fé guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoye. Analizando el contenido de éste precepto legal, puedo afirmar que las resoluciones que emanen del juzgador, en este caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje, serán dictadas de acuerdo a sus conocimientos, a su buena fe que tenga para con las partes y bajo un criterio personal, por lo tanto dicho precepto dice también que nada le impone que se sujete a reglas o formulismos, pero si debe fundamentar en qué se basó para dictar dicha resolución.

En mi opinión particular, cabe recalcar que si la Junta de Conciliación y Arbitraje, al momento de dictar su resolución o laudo no toma en cuenta la prueba presuncional que le haya ofrecido una de las partes, no tiene objeto que dicha prueba continúe establecida en la Ley Federal del Trabajo, por lo que habrá que Derogarla y así el juzgador solamente deberá tomar en cuenta las demás probanzas que en sí son las de mayor importancia en un juicio laboral, ya que como quedó acentado renglones arriba, si el juzgador dicta la resolución o laudo bajo un criterio personal y bajo su conciencia, es necesaria la derogación de dicho capítulo de la prueba presuncional.

También, tal y como quedó acentado en el capítulo correspondiente a la prueba presuncional puedo afirmar que la presunción no está materializada físicamente, no es tangible como lo están las demás pruebas, y por consiguiente es algo que no se tiene a la vista, que no se palpa y que puede ser que se dé o no.

En vista de lo anterior y dado que la Junta de Conciliación y Arbitraje puede o no apreciar y valorar mi ofrecimiento de la prueba presuncional, pido se derogue dicho

capítulo, pero sí tiene relevancia para la decisión del juzgador dentro del juicio laboral.

En este orden de ideas cabe citar que el artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo establece que las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicaran en qué consiste y lo que se acredita con ella.

Analizando el contenido del precepto citado me doy cuenta que es totalmente inaplicable dentro de un proceso laboral amén de que si como quedó acentado renglones arriba, la prueba presuncional no es algo de lo que se puede disponer físicamente, cómo es que las partes puedan indicar en qué consiste y lo que pretendan acreditar con ella.

También dicho precepto (834) debe derogarse por ser inoperante e ineficaz, ya que el litigante al ofrecer la prueba presuncional nunca indica en qué consiste y lo que pretende acreditar con ella, por lo cual no se acepta la prueba. Sin embargo, el juzgador al dictar el Laudo correspondiente, para que este sea debidamente fundado y motivado, evidentemente debe tomar en cuenta las presunciones

que se deriven del proceso, por lo cual insisto, dicho artículo es anacrónico y debe derogarse.

Para terminar con el tema de las conclusiones, sólo me resta decir que solicito la derogación del capítulo que se refiere a la prueba presuncional y que abarca los artículos: 830, 831, 832, 833 y 834 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

BERMUDEZ Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, Av. Río Churubusco 385 Col. Pedro María Anaya, C.P. 03340, México 1991. p. 19 a 22, 100 a 104, 119 y 120.

BRISEÑO Ruíz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Edit. HARLA S.A., Doctor Durán 46 Col. Doctores 06720, México 1985. p. 108.

CAVAZOS Flores Baltazar, Lecciones de Derecho Laboral 5a. edición, Edit. Trillas S.A. de C.V., Av. Río Churubusco 385 Col. Pedro María Anaya, Del. B. Juárez 03340, México 1986. p. 32.

CERVANTES Campos Pedro, Apuntamientos para una teoría del Proceso laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1981, p. 33.

CLIMENT Beltrán Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Esfinge S.A. calle esfuerzo 1-A Naucalpan Edo. de México 1989. p. 33, 34, 115 a 117, 151 a 154, 189 a 192.

DAVALDS José, Derecho del Trabajo I, 4a. edición actualizada, Edit. Porrúa S.A., Av. República Argentina 15, México D.F. 1992, p. 151.

DELGADO Moya Rubén, Filosofía del Derecho del Trabajo, Edit. PAC S.A. de C.V., Congreso No. 286-B Col. Tlalpan, C.F. 014000 México D.F. p. 93.

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa S.A. Tomo II, Av. República Argentina 15, México 1993. p. 21 y 27.

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa S.A., Av. Rep. Argentina 15, México 1991. p. 597.

DE BUEN Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., Av. Rep. Argentina 15, México 1991. p. 467, 468, 479 a 481.

DE BUEN Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., Av. Rep. Argentina 15, México 1990. p. 247, 487 a 490.

DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Edit. Porrúa S.A., Av. Rep. Argentina 15, México 1986. p. 171, 177, 393, 381, 341, 458, 375, 394, 398, 240, 402, 464.

GARCIA Pelayo Ramón, Diccionario básico escolar, Edit. Larousse S.A., Marsella núm. 53, 06600, México 1987. p. 177, 244.

GOMEZ Lara Cipriano, Derecho Procesal Civil, 3a. edición, Edit. Trillas S.A. de C.V., Av. Río Churubusco 385, Col. Pedro María Anaya, Deleg. Benito Juárez, 03340, México 1987. p. 68 a 121.

GOMEZ Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, 7a. edición. UNAM, México 1987. p. 17, 18, 19, 23, 313, 315, 317.

GUERRERO Euquerio, Manuel de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., Av. Rep. Argentina 15, México 1990. p. 493 a 500.

GUIZA Alday Francisco Javier, Diccionario de Derecho Notarial, Edición de la Universidad Lasallista Benavente, Celaya, Gto. 1989. p. 111, 207.

ITALO Morales Hugo y Tena Suck Rafael, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Edit. PAC S.A. de C.V., Antonio Caso 58 local 5 Col. San Rafael, C.P. 06470 México 1992. p. 161.

ITALO Morales Hugo y Tena Suck Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, 3a. Edición, Edit. Trillas S.A., Av. Río Churubusco 385 Col. Pedro María Anaya, Delegación Benito Juárez 03340, México D.F. 1989. p. 19, 20, 108 a 112.

MORA Rocha J. Manuel, Elementos Prácticos del Derecho Burocrático, Edit. PAC S.A. de C.V., Antonio caso 58 Local 5 Col. San Rafael, C.P. 06470 Mex. 1992. p. 75.

RAMIREZ Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada,
Edit. PAC S.A. de C.V. México 1994. p. 306, 307, 309.

ROSALIO Bailón Valdovinos, Legislación Laboral, Edit. LIMUSA
S.A. de C.V., Balderas 95 C.P. 06040, México D.F. p. 21, 25,
45, 65.

TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del
Trabajo, Tomo II. Edit. Porrúa S.A., Av. República Argentina
15, México 1979. p. 1503.

TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del
Trabajo, 76a edición, Edit. Porrúa S.A., Av. Rep. Argentina
15, México 1996. p. 776 a 834, 841, 878.

TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit.
Porrúa S.A., Av. Rep. Argentina 15, México 1980. p. 223.

CLIMENT Beltrán Juan B., Ley Federal del Trabajo, Edit. Esfinge S.A., Esfuerzo 18-A, Naucalpan Edo. de México 1993. p. 467 a 470, 501 y 502.

Prontuario de la Ley Federal del Trabajo, Tesis Laborales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (cuarta sala, tomo II). se imprimió en los talleres gráficos Feral S.A., Av. de los maestros 408 Col. Nueva Santa María, México 1978. p. 258.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Luis Moya 124, México D.F. 1982. p. 335, 406.