



**Universidad Lasallista Benavente**



48  
2es

INCORPORADA A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
CLAVE 879309  
FACULTAD DE DERECHO

**TESIS**  
**"Pruebas para Mejor  
Proveer en Material Laboral"**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA**  
**Mireya Sánchez del Mazo**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**Celaya, Guanajuato.**

269769

**Octubre de 1999.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## A DIOS

Por el maravilloso don de la vida  
y todas sus bendiciones.

GRACIAS por permitirme terminar  
esta etapa de mi vida.

## A mis padres

Por todo el amor y su paciencia  
al estar a mi lado e impulsarme para  
alcanzar esta meta.

GRACIAS por su confianza  
y por la fe que tuvieron en mi.

## A mis hermanos

Por su incondicional cariño y  
su apoyo en todo momento.

GRACIAS.

A mis maestros

Por su generosidad  
y por todos los conocimientos  
compartidos en el aula.

GRACIAS.

Al Lic. Carlos Acevedo Quiles

Por su valiosa asesoría  
y el tiempo dedicado a este trabajo.

GRACIAS.

# PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA LABORAL

## ÍNDICE

	PAG.
INTRODUCCION .....	i

### CAPÍTULO UNO

#### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1. El Derecho Precolonial .....	2
1.2. El Derecho del Trabajo en la Nueva España .....	4
1.3. El México Independiente .....	9
1.4. El Porfiriato .....	13
1.5. Regulación en la Constitución Mexicana de 1917 ....	18
1.6. La Ley Laboral de 1931 .....	30

### CAPÍTULO DOS

#### DERECHO PROCESAL LABORAL

2.1. Concepto y definiciones del Derecho Procesal del Trabajo .....	34
2.2. Naturaleza Jurídica .....	35
2.3. Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo .....	36
2.4. Principios Generales del Derecho Laboral .....	37

2.4.1. Principios Sustantivos y Procesales en el Derecho del Trabajo .....	38
2.4.2. Los Distintos Principios Procesales .....	38
2.4.3. Características de los Principios del Proceso Laboral .....	40
2.4.4. La Clasificación de la Ley Federal del Trabajo .....	41
2.4.5. Los Principios Implícitos .....	45

## CAPÍTULO TRES

### LA PRUEBA

3.1. La Prueba en el Derecho del Trabajo .....	47
3.2. Principios Generales de la Prueba .....	49
3.3. Objeto de la Prueba .....	53
3.4. Cómo se Prueba .....	54
3.4.1. Los Motivos .....	54
3.4.2. Los Medios .....	54
3.5. Los Procedimientos .....	55
3.6. El Valor que tiene la Prueba .....	56

## CAPÍTULO CUATRO

### CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1. La Carga de la Prueba .....	61
4.2. La Inversión de la Carga de la Prueba .....	63

CAPÍTULO CINCO  
OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y  
DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

5.1. El Ofrecimiento de las Pruebas .....	66
5.2. Confesional .....	67
5.2.1. Documental .....	68
5.2.2. Pericial .....	70
5.2.3. Testimonial .....	72
5.2.4. Presuncional .....	73
5.2.5. Instrumental .....	74
5.3. Otros Medios de Pruebas .....	74
5.3.1. De la Admisión de Pruebas .....	75
5.3.2. Del Desahogo de Pruebas .....	76
5.3.3. Confesional .....	78

CAPÍTULO SEIS  
VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

6.1. Concepto de Valoración .....	81
6.1.1. La Valoración de las Pruebas en el Procedimiento Laboral .....	82
6.1.2. Valoración de cada uno de los Medios de Prueba Particular .....	87
6.1.2.1. Confesional .....	87
6.1.2.2. Documental .....	88
6.1.2.3. Pericial .....	88
6.1.2.4. Testimonial .....	90
6.1.2.5. Presuncional .....	91
6.1.2.6. Otros Medios de Prueba .....	91



CAPÍTULO SIETE  
PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER  
EN MATERIA LABORAL

.....	94
CONCLUSIONES .....	100
BIBLIOGRAFIA .....	104

La presente tesis pretende dar un análisis de la ley federal del trabajo partiendo del estudio directo de la ley y haciendo algunas referencias a la doctrina que en esta materia no es muy abundante.

Esta propuesta no es nueva dentro de nuestro sistema jurídico mexicano mas considero que puede haber la posibilidad de retomarla en atención a los desafíos que se presentan en nuestro país en materia de administración de justicia en el aspecto laboral.

En el capítulo primero estudiaremos los antecedentes históricos abarcando desde la Constitución Mexicana de 1917 así como la ley laboral de 1931.

En el capítulo segundo abarcaremos el estudio del derecho procesal laboral para así lograr una mejor comprensión en el procedimiento del derecho del trabajo.

En el capítulo tercero nos enfocaremos en un estudio profundo en el concepto de la prueba.

En el capítulo cuarto analizaremos lo referente a la carga de la prueba de procedimiento laboral.

En el capítulo quinto estudiaremos como se hace el ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas.

En el capítulo sexto analizaremos el valor probatorio que tiene cada una de las pruebas.

Finalmente en el capítulo séptimo nos enfocaremos de una manera muy especial al tema de tesis denominado pruebas para mejor proveer en materia laboral para que con el estudio de estos capítulos se logre la propuesta al reformar el artículo 886 en su último párrafo de la Ley Federal del Trabajo en donde no se permita facultar a las juntas para el desahogo de pruebas sin intervención de las partes.

Por último en nuestras conclusiones se llevarán acabo una serie de reflexiones que creemos convenientes puntualizar para terminar con la reforma que proponemos se realice a la Ley Federal del Trabajo con el fin de intentar llegar a conclusiones válidas y verdaderas sobre las pruebas para tener un mejor proveer en materia laboral.

## **CAPÍTULO UNO**

# **Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo en México**

## 1.1. EL DERECHO PRECOLONIAL.

El Derecho Laboral, organizado sistemáticamente, nace en los inicios del siglo XX, sin embargo, es necesario, para la comprensión de este trabajo y de la propia evolución de sus instituciones, remontarnos a sus antecedentes más inmediatos.

El trabajo es un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.<sup>(1)</sup> En el México Precortesiano, grandes civilizaciones se sucedieron en el territorio actualmente ocupado por nuestro país: primero, la Olmeca, cuyo florecimiento ocupa los últimos siglos anteriores a la Era Cristiana; luego la Teotihuacana y la del antiguo Imperio Maya (de los Siglos III a IX de nuestra Era); después la Tolteca, en Siglo X que fertiliza los restos de la primera civilización Maya y da origen, en Yucatán, al Nuevo Imperio Maya; y finalmente, la Azteca, ramificación de la Chichimeca, con absorciones Toltecas, y en íntima convivencia con la Texcocana. En la periferia de estas culturas fundamentales se encuentran otras como la Totonaca en la zona costera del Golfo, la Zapoteca y la Mixteca en el sureste, y la Tarasca del lado del Pacífico.<sup>(2)</sup>

Estas grandes culturas procuraban la riqueza y su base de generación de la misma era mediante la conquista y el vasallaje. Por

---

1) Rauly Poudevida, Antonio. *Diccionario Porrúa de la Lengua Española*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, P. 758.

2) Margadant, S. Guillermo Floris. *Introducción al Estudio del Derecho Mexicano*, Editorial Esfinge, México, 1986, P. 10.

tanto, se pueden considerar como pueblos guerreros, ya que sometían a otros y su principal fuerza de trabajo se encontraba en la esclavitud a que sometían a los prisioneros de guerra y en su conjunto a los conquistados.

En la actualidad, no se tienen noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolombiana; la escasa información que puede tenerse deriva más de ciertas suposiciones que de datos ciertos.

Sin embargo, se tiene certeza de las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos, ya que por los vestigios arqueológicos encontrados podemos afirmar que las más comunes labores eran las de oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes zapateros, fabricantes de armas, etc. Los obreros y artesanos en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio a un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Los artesanos y obreros libres, generalmente formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios titular y festividades exclusivos. En realidad puede haber en esta interpretación, que nos presenta una imagen muy parecida a la de los colegios romanos, una transposición semejante

a aquella en que incurrieron los conquistadores al calificar de emperador a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtémoc sin considerar la realidad de función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española.

Nada se sabe tampoco respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.<sup>(3)</sup>

## **1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA.**

La Nueva España, toda vez que era una colonia del reino peninsular español, cuyas autoridades eran impuestas por el monarca, no contaba con un cuerpo legislativo propio, por tanto, sus normas provenían de aquél; que en su conjunto fueron llamadas Leyes de Indias.

La legislación de Indias no requiere de mayores justificaciones, su importancia radica en reconocer que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado.

---

3) De Buen L. Néstor, *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1986. P. 285.

Así, en este punto se tratará de dar una perspectiva muy general sobre las principales disposiciones que contenían estas Leyes de Indias en materia laboral.

- a). Contemplaba la idea de la redacción de las horas de trabajo.
- b). La jornada de 8 horas expresamente determinada la ley VI del título VI del Libro III de la recopilación de Indias, que ordenó que los obreros trabajaran 8 horas repartidas convenientemente.
- c). Los descansos semanales establecidos en la Ley XVI del Título I, que ordenaba que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar. Asimismo la Ley XII, Título VI del Libro III, ordenaba que los sábados se alzara de obra una hora antes para que se pagaran los jornales.
- d). El pago del séptimo día establecida en la real cédula de 1606 que disponía: "que les den a los indios y paguen por cada una semana desde el martes por la mañana hasta el lunes por la tarde de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos lo quieren y no han de trabajar en domingo ni en otra fiesta de guardar ni por que la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía".



e). La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona lo calificara, para evitar engaños y fraudes. La ley X, título VII del Libro VI de la recopilación, ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo, delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna, y sin engaño o fraude. La Ley X, Título XV del libro XI ordenaba que se pagaran con puntualidad a los indios en las minas los sábados por la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encontraba establecida en la Ley VII del Título XIII del Libro VI, que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o hierba del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa. por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

f). La tendencia a fijar el salario se encuentra en la disposición dictada por el virrey Enríquez en 1576 que ordenaba se pagaran 30 cacaoas al día como salarios a los indios macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, dispuso que se cubrieran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios, y en la de 1603 dictada por el mismo conde establece un salario mínimo para indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día, o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido (pozole).

- g). La protección a la mujer encinta, es visible en las leyes de Burgos, en la que también se establecía que la edad necesaria para ser admitido al trabajo era de catorce años.
  
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas establecía en ley XIV del Título VII del libro VI, que entre otras cosas prohibía que los menores de dieciocho años acarrearan bultos y que no pasara de dos arrobas la carga que transportaran los indios y que se tomaran en consideración la calidad del camino y otras consideraciones.
  
- i). El principio procesal de verdad sabida operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X del Libro V.
  
- j). El principio de las casas higiénicas estaba previsto por el capítulo V de la Real cédula dictada por el virrey Antonio Bonilla, en 1790 que decía: "Todos los dueños de esclavos deberán darles Habitaciones distintas para los *dos* sexos, no siendo casados y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinaran otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos".

k). Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad aparecen consagrados en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de indios en las haciendas, que en lo conducente disponía: "los amos están obligados en mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren, y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si hubiesen trabajado".

A pesar de todas estas disposiciones de las Leyes de Indias sobre el tratamiento de los trabajadores de aquella época, no siempre se cumplían de manera fielmente. Entre las causas que impidieron dicho cumplimiento se encuentran las siguientes:

Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma, otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y capitalistas de todo género, para la violación de la ley, otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que había de tener las Leyes de la Recopilación de Indias, decía: "Que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber causado grande perjuicio al buen y decreto de las partes interesadas"; otras veces por defecto de la ley misma que no había considerado

bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podría traer con los otros segmentos de la economía colonial, otra en fin, la contradicción de unas leyes con otras.

De esta forma las disposiciones dictadas para la Nueva España, no pueden negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora, en el siglo XX nos parece excelente. En realidad las leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica. <sup>(4)</sup>

### **1.3. EL MÉXICO INDEPENDIENTE.**

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que se podría considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los Bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia ni una vez consumada esta.

El bando de Hidalgo ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la Libertad, en el término de diez días so pena de muerte (1810).

---

4) De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit.; P. 284-388.

Los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, determinaban, igualmente, la poscripción de la esclavitud, y decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los Sentimientos de la Nación, leídos por Morelos (1813), se establecía el aumento al jornal del pobre, y se insiste en la prohibición, de la esclavitud y de la distinción de castas.

El Decreto Constitucional para la Libertad para la América Mexicana (1814) sancionado a instancia de Morelos, establecía la libertad de cultura, industria y comercio favor de todos los ciudadanos.

La Constitución Española expedida por las Cortes de Cádiz de 1812, no establecía norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide en (1821), menciona que todos los habitantes del imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes son ciudadanos para optar cualquier empleo.

El reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano (1822) no Menciona nada respecto de posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución de 1824 tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 1836, fue, por supuesto, omisa en atribuir cualquier derecho laboral, ya que su naturaleza era totalmente política.

Por lo que toca a la condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia (1821-1856), no parece que la condición del peonaje mexicano no haya mejorado con ésta. Las jornadas de trabajo eran de dieciocho horas laborales y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario (1823). Los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significaba que en más de treinta y un años, (1854), el aumento de los aumentos de los salarios fue de seis centavos.

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios, fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive, son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, se trataba además, de crear fondos de beneficencia pública mediante la aportación de cuotas semanarias para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, el presidente Comonfort, reunió al Congreso Constituyente en la Cd. de México el 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución.

Sin embargo, pese a que en la Constitución de 1857, que resultó del mismo, no se consagró, en realidad ningún derecho social; de cualquier forma en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia en materia laboral, más concretamente, en el artículo 17 relativo a la libertad de trabajo.

El resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5º de la Constitución, excesivamente tímido, cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la Libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

En resumen, el fino corte liberal de Comonfort le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios; con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones ya contempladas en disposiciones anteriores.<sup>(5)</sup>

---

5) Briseño Ruíz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla, México, 1985. P. 81.

## 1.4. EL PORFIRIATO.

Existen opiniones encontradas en lo que respecta a este período de la historia mexicana. Los defensores del sistema alaban la mejoría indudable de la economía, pero olvidan el trato inhumano a los trabajadores las depredaciones e injusticias cometidas, principalmente en Yucatán y en Sonora; los que lo atacan, mencionan sus indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los que pueden mencionarse las leyes Sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México y conocida como "Ley Vicente Villada" (abril de 1904) y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes (noviembre de 1906). Lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad del trabajador era su culpa.

En un estado con tan marcadas desigualdades múltiples a los derechos de los trabajadores, y la historia recuerda con especial énfasis dos hechos, en virtud de la forma en que fueron reprimidas, con una ferocidad inaudita como fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

El problema en Cananea ocurrió entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el Mineral de Cananea, Estado de Sonora.

A este movimiento, al que se la ha atribuido una especial importancia, como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición especial de



la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, de tras del movimiento obrero existía una clara dirección política, la influencia Flores-Magonista. En primer término, con toda precisión se reclamó, por primera vez en México, la jornada de 8 horas y se exigió la igualdad de trato para los mexicanos respecto a los extranjeros.

La huelga de Cananea ha constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar las exigencias ya mencionadas desde el punto de vista político, constituye uno de los escollos más grandes que tuvo que enfrentar el General Porfirio Díaz. Como antecedente también, de la propia Revolución Mexicana.

Respecto de la huelga de Río Blanco, este acontecimiento tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, y a diferencia del problema de Cananea tuvo matices completamente diversos, puesto que se trató más bien de una protesta social que de un acto obrero. Puesto que los sucesos de Río Blanco no constituyeron en sí, una huelga que fundara a unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo después del paro patronal, por rechazo al arbitraje presidencial de Díaz, aunado a un acto de violencia por parte de los trabajadores en contra del almacén de raya, cuya condición particular se confirma a ser repetido en otras poblaciones.

Además se produce un acto de saqueo, justificado por las circunstancias económicas de los trabajadores salarios de 7 pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de 8 horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.

En este devenir de la Historia de México en la materia que nos ocupa, no puede quedar sin mencionar el llamado programa del Partido Liberal.

En San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón lanza, el 1º julio de 1906, el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional. Ya que este documento contiene, sin duda alguna, la estructura básica del que con posterioridad integrará la Constitución de 1917, con algunas notables excepciones, como son el derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores a las mujeres trabajadoras.

En todo caso el programa del partido liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso prerevolucionario, al menos desde el punto de vista social.

El movimiento atinado contra el porfiriato se inicia, en forma definitiva, a partir del plan de San Luis Potosí del 5 de octubre de 1910 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. Antes, en 1908, se habían dado algunos pronunciamientos magonistas, fundamentalmente en Baja California, pero que fueron reprimidos con relativa facilidad.

En el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada. Lamentablemente ello se confirma al triunfo del maderismo que, inclusive, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta, en el colmo de la inocencia política, desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo.

Se puede afirmar que Madero no solo no introduce ninguna reforma social sino que, inclusive, pone en seguida de manifiesto el carácter burgúes de su ideología al reprimir y atacar a través de la prensa al movimiento obrero que, incipientemente, pasada la etapa negra del porfirismo, intenta agruparse en la casa del obrero, fundada en un principio como escuela racionalista, a imitación de la del Mártir catalán Francisco Ferrer Guardia, el sábado 24 de agosto de 1912.

La usurpación de Victoriano Huerta que se inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez, para continuar con la del Senador Belisario Domínguez y la detención de la mayor parte de los diputados así como la disolución de ambas cámaras, no podría traducirse tampoco, en reformas sociales.

Paradójicamente, bajo su gobierno, el 1º de mayo de 1913, se conmemora por primera vez en México, en manifestación obrera y ceremonia auspiciada por la denominada "Casa del Obrero Mundial, la muerte de los mártires de Chicago. Claro está que no tardó el usurpador en clausurar la mencionada Casa del Obrero Mundial, en mayo de 1914 y en aprehender a varios de sus dirigentes.

El movimiento social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza, disposiciones de las cuales nos ocuparemos en el capítulo siguiente.

Pese a lo anterior, se puede concluir que las diferencias sociales de la revolución se produjeron, no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él. En rigor, con la notable excepción de Emiliano Zapata, ninguno de los grandes jefes del movimiento, que incluyen al general Alvaro Obregón y al guerrero nato Francisco Villa, tuvieron otra ideología que su personal interés en el poder, su virtud, entonces, particularmente en el caso de Venustiano Carranza, radica en haber puesto los medios para que otros, conscientes del momento que se vivía, le dieran a la Revolución la orientación social que ha sido su principal característica.<sup>(6)</sup>

---

6) De Buen, Néstor. *Ob. Cit.*; P. 319-320.

## 1.5. REGULACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917.

Lo visto en el capítulo anterior sobre la historia del Derecho Mexicano del trabajo demuestra que desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera.

Ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna intervención que en el tuvieron las clases trabajadoras. De allí que pueda afirmarse que el derecho del Trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado para más tarde jugar un papel principal las organizaciones obreras. No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución.

Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el bienestar social. La idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado por la Ley Alvarado.<sup>(6)</sup>

Sin embargo, gracias al Constituyente de Querétaro, en 1917 había nacido el primer precepto que a nivel constitucional otorgaba

---

6) De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. T. 1, Editorial Porrúa, S.A.; México, 1954, P. 117.

derechos a los trabajadores. Por ello México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

El texto aprobado por el constituyente, lo fue:

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y Artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
  
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturna será siete horas. (quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 17 años. Queda también prohibido a unos y otros trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
  
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida el obrero, su educación y placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;
- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

- IX. La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deben aumentarse las horas de jornada se abonará como por salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- XII. En tomada negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.



Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparan un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de Mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios públicos, servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas y embriagantes y casas de juegos de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los obreros, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando

aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

XIX. Los paros eran lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. 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.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores. se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a

elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias se especificarán claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b). Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda efectuar el pago del salario, o cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.
- e). Las que entren en obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

- f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio familiar, bienes inalienables que no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se considerarán de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntario de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas. para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".

Habiéndose asentado íntegramente el texto original del artículo 123 Constitucional, tomamos las palabras del Maestro Néstor de Buen <sup>(7)</sup> para señalar lo que él llama la filosofía del citado numeral:

"En el artículo 123 en su génesis, se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario. Así advertimos la clara intención carrancista, que se orienta en un principio, a nivel de Proyecto de Constitución en el sentido de admitir las reformas en favor de los trabajadores, a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción XX del artículo 72, se permitirá que el poder legislativo dictase leyes sobre el trabajo".

Sigue diciendo el citado autor, nuestra Revolución fue, si se consideran los elementos humanos en juego una revolución campesina. No sin razón Carranza es dijo, a los mediatizados representantes de la Casa del Obrero Mundial, al recibirlos en Veracruz, que no necesitaba de los obreros. Las fuerzas de Zapata, con una clara conciencia de sus exigencias, peleaban por la reforma agraria expresada en el Plan de Ayala. La División del Norte, a pesar de carecer de esa conciencia, estaba impulsada por la masa campesina. Ante esas fuerzas evidentes, la principal preocupación era la Reforma Agraria a la que Luis Cabrera diera su sentido jurídico. El problema obrero resultaba secundario en un país de tan escasa

---

7) De Buen, Néstor. *Ob. Cit.* P. 343-344.

industria, pero, en cambio, la sensibilidad de los jóvenes generales, y jefes de la revolución se había orientado hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral.

El plan del partido Liberal de los Flores Magón, fuente de inspiración de los más de ellos, había coadyuvado para crear conciencia de clase, a la que no eran, no podían ser ajenos, los movimientos sociales en todo el mundo. Si no existía ejército obrero debidamente integrado, ni una fuerza sindical considerable, había, en cambio, múltiples jefes de la revolución y algunos de ellos tan próximos a Carranza como su yerno, el General Cándido Aguilar cuyo apoyo era necesario lograr y mantener para dar mayor fuerza a las ambiciones políticas del jefe del constitucionalismo..."

Pues bien, de lo anterior podemos concluir que si bien es cierto que Venustiano Carranza es el jefe máximo del constitucionalismo, que va a dominar los gobiernos mexicanos, a partir de la revolución de 1910, también es verdad que dicho movimiento armado se abanderaba en ideales netamente agrarios y que el problema laboral en México no era considerado de la importancia de aquel, así tenemos que el origen del artículo 123 se debe más bien a los ideales más precisamente de Ricardo Flores Magón y en su conjunto a los postulados del Partido Liberal Mexicano retomados después, por los constitucionalistas de Querétaro en 1917.



## 1.6. LA LEY LABORAL DE 1931.

Un antecedente, para llegar después a la Ley Federal del trabajo del 18 de agosto de 1931, lo fue que en año de 1929 se sintió la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República. Ya que numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales y tal fue la razón de que se creara, aún sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de Septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 Fracción X y 123, en su párrafo introductorio: desde esta fecha corresponde al Congreso Federal expedir la ley del Trabajo, con lo cual quedo derogada la Legislación de los estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las autoridades federales y las locales.

En este año de 1929, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu y se le conoce con el nombre de proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República. El citado proyecto fue el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, aún cuando difiere de ella en muchos puntos de vista.<sup>(8)</sup>

Esta ley recogió las definiciones de la época y la tendencia considerar la relación patrón-trabajador como un contrato. El artículo

---

8) De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* P. 140.

17 señalaba que "contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

Si bien es cierto que las normas laborales se imponían a las partes que no quedaban a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también lo es que existía un respeto a la voluntad expresa: "el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la ley". (Artículo 33).

Aun cuando "en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley que favorezcan a los trabajadores" (artículo 15), se concedía al derecho común la categoría de fuente normal de esta disciplina (artículo 16), con lo que en muchos casos se pretendió invocar al Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo. Desde luego que el imperio de la voluntad resultaba restringido; el golpe a los civilistas fue duro, pero no decisivo para lograr la plena autonomía. Se intentó determinar la presunción de existencia del contrato (artículo 18) entre quien prestara un servicio personal y quien lo recibiera, principio literalmente similar al ya comentado, pero con el defecto primordial, de estimar la existencia del consentimiento.

A pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para garantizar a los trabajadores. Bastaba con que un patrón sostuviera que no había manifestado su consentimiento para que la carga de la

prueba recayera al trabajador. También fue posible al amparo, de esta ley, celebrar contratos de prestación de servicios profesionales, técnicos o de comisión mercantil, para que a pesar de las circunstancias reales en que desarrollara la labor, estas figuras salieran del ámbito del derecho del Trabajo, en atención a la voluntad de las partes. <sup>(9)</sup>

Como se ve, la ley Federal del Trabajo de 1931, tiene una importancia, en tanto que fue la primera Legislación totalmente especializada y propia en la materia que nos ocupa, sus criterios originales fueron muy primarios, porque tendía a confundir la naturaleza jurídica del contrato laboral, circunstancia que se superaría en las subsecuentes modificaciones a la citada, apuntando desde ahora, la Ley Federal del Trabajo de 1970, de la cual más adelante nos ocuparemos, y por el momento se analizará lo relativo al contrato de trabajo.

---

9) Briseño Ruíz, Alberto. *Ob. Cit.* P. 112-113.

## **CAPÍTULO DOS**

# **Derecho Procesal Laboral**

## 2.1. CONCEPTO Y DEFINICIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Derecho procesal del trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico. Al establecer esta distinción, como manifestación del Derecho Positivo, el derecho procesal del trabajo "es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso".

Con un sentido teológico, esto es, intentando una definición que atiende más a los propósitos de la disciplina que a su contenido, Alberto Trueba Urbina afirma que 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, interobreras e interpatronales".

Con un sentido descriptivo, el procesalista mexicano Mario Salinas Suárez del Real, nos señala que el derecho procesal del trabajo es el que "estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos".<sup>(10)</sup>

---

10) de BuenL., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 37 y 38.

## 2.2. NATURALEZA JURÍDICA.

Para determinar la naturaleza del derecho procesal del trabajo, es indispensable precisar el carácter del derecho del trabajo, cuya definición es elocuente al respecto.

"Entendemos por derecho del trabajo el conjunto de principios , normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".<sup>(11)</sup>

La definición anterior se complementa con las características de las normas instrumentales del trabajo, en cuanto precisan su naturaleza y alcance en favor de todos los trabajadores, incluyendo a los burócratas.

La naturaleza del derecho procesal del trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen.

Una de las características que más destaca a la norma adjetiva del trabajo, es su naturaleza social, pues tanto esta norma como la sustantiva tienen el mismo origen y procedencia: el artículo 123 de la Constitución de 1917. Y así como la norma sustantiva es proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores, la norma procesal

---

11) Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Pág. 37 y 38.

influida por esta tiene necesariamente que ser no sólo proteccionista, sino reivindicatoria, rompiendo radicalmente con el principio burgués de paridad de las partes en el proceso laboral, pese al sentimiento contrarrevolucionario del nuevo legislador sin rumbo social.

### **2.3. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Para lograr lo que es el estudio de las fuentes primero definiremos lo que es fuente de derecho: El término fuente crea una metáfora bastante feliz, remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar donde brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.

Este concepto corresponde a lo que suelen denominarse "fuentes formales" que se definen como "los procesos históricos de manifestación de las normas jurídicas".

Las fuentes formales más importantes serían, en esta corriente doctrinal, la legislación, la costumbre y la jurisprudencia. Todas ellas hay que entenderlas como sucesión de diversas etapas, esto es, como un proceso.

Junto a las fuentes formales deben considerarse las reales o materiales y las históricas.

FUENTES REALES: Son los factores y elementos que determinan el contenido de las normas.

FUENTES HISTÓRICAS: Se aplica a los documentos que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

Los principios generales del derecho procesal del trabajo son, siguiendo la línea del pensamiento ya antes citado de Lino Rcdríguez Arias B.; "las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral". Sin embargo es este un concepto difícil y vale la pena hacer, alrededor de él, algunas consideraciones adicionales.

## 2.4. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.

"Los principios fundamentales del derecho laboral vigente pueden, registrarse en un doble orden: en la esfera metajurídica al preguntarse por el fundamento íntimo del derecho, tal y *como debería ser*, al adoptarse, por tanto, un punto de vista y una tabla de valores con los que se puede juzgar la bondad de las propias normas constitucionales; y en la esfera estrictamente jurídica, al preguntarse por el derecho tal y como es, al buscarse, los principios informadores del ordenamiento jurídico laboral establecido y garantizado por el Estado y por los demás entes dotados de virtualidad jurídica".<sup>(12)</sup>

---

12) De Buen L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 65 y 66.



### **2.4.1. PRINCIPIOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

El manejo de los principios generales del derecho resulta difícil porque, generalmente, el legislador prefiere hacerlos flotar como un punto de partida que se esconde en la letra de la ley en lugar de formular, respecto de ellos, declaraciones comprometedoras.

A la ley de 1970 se incorporaron principios sustantivos cuya declaración no deja lugar a dudas. Así, en el art. 2º se expresa el propósito de las normas laborales de "conseguir el equilibrio la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones", que define un principio populista, pero en una clara tesis de capitalismo socializado. A su vez el art. 3º puso de manifiesto la idea del trabajo como derecho y deber sociales, subrayando además, en una generosa catarata de ideas, los principios de dignidad, respeto, libertad, garantía de la vida, salud y de un nivel decoroso en el orden económico para el trabajador y su familia. En el segundo párrafo se consagró el principio fundamental de la igualdad de trato entre los trabajadores y en el art. 18, el de la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de las normas de trabajo.<sup>(13)</sup>

### **2.4.2. LOS DISTINTOS PRINCIPIOS PROCESALES.**

El derecho procesal ha recogido diferentes principios. En ocasiones, buscando fórmulas sacramentales que respondían a una

---

13) Op Cit. Pp. 66-67.

etapa de escasa cultura; a veces dejando a los jueces la iniciativa para empezar los procesos o para seguirlos; eventualmente, privando a los procesos del contacto con el público. En alguna medida el proceso ha sido el mejor exponente de las limitaciones para el juego de la libertad en el campo del derecho. Sólo un régimen de verdadera democracia admite un proceso sencillo y público.

De acuerdo a los conceptos de mayor uso el proceso puede estar sometido a los siguientes principios:

- Inquisitivo, dispositivo o mixto.
- De actuación escrita u oral.
- Solemnidad, formalidad o sencillez.
- Onerosidad o gratuidad.
- Dispersión o concentración de las etapas procesales.
- De prueba tasada, de libre apreciación de las pruebas o de apreciación de las pruebas en conciencia.
- De paridad o desigualdad procesal.
- De foro forzoso o de libre elección del foro.
- De congruencia o de ultra o plus petición.
- De mediatez o inmediatez.
- De prueba de efectos exclusivos o de adquisición procesal.<sup>(14)</sup>

---

14) Op Cit. Pp. 68-69.

### 2.4.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL.

El conocimiento de los principios procesales exige, ciertamente, una precisión de su naturaleza. De acuerdo al artículo 685 LFT, deben observarse los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad predominante y dispositivo, este último con referencia exclusiva a la iniciativa para poner en marcha al proceso. Pero además el mismo precepto pone de manifiesto la conveniencia de lograr un proceso concentrado, económico y sencillo. En este caso estas tres últimas cualidades no constituyen un principio, sino una aspiración. Los principios deben de tener una absoluta pretensión de validez que no admite excepciones.

Para Alberto Trueba Urbina los principios generales del derecho procesal del trabajo serían los siguientes:

- a) Dispositivo.
  - b) Informalista.
  - c) Oralidad.
  - d) Publicidad.
  - e) Concentración.
- Apreciación de pruebas en conciencia.<sup>(15)</sup>

Eduardo R. Stafforini, de alguna manera siguiendo las orientaciones de Juan Menéndez Pidal, considera que en el Derecho procesal laboral argentino, se pueden reconocer los principios de:

---

15) Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 1971. Pp. 336 y 341.

- a) Oralidad (procedimiento «verbal y actuado»).
  - b) Inmediatez.
  - c) Dispositivo.
  - d) Sencillez y economía.
- Concentración, celeridad y publicidad. <sup>(16)</sup>

#### **2.4.4. LA CLASIFICACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

De conformidad con nuestra ley laboral consagraría los siguientes principios generales del derecho procesal:

- a) Publicidad.
- b) Gratuidad.
- c) Inmediatez.
- d) Oralidad predominante.
- e) Instancia de parte (principio dispositivo).
- f) Tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal de trabajo. Esta habrá de reflejarse en:

f.1. Inclusión de las prestaciones que no reclamó el actor, pero que deriven de las acciones intentadas.

f.2. Ejercicio *ex officio* de las acciones no intentadas que resulten de los hechos expuestos por el trabajador.

---

16) *Derecho Procesal Social*, Pp. 359-371.

f.3. Exención al trabajador de la carga de la prueba y su desplazamiento al patrón, quien deberá exhibir los documentos que «de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar en la empresa».

f.4) Imputación general al patrón de la carga de la prueba.

g) Inmutabilidad del proceso.

h) Facultamiento a las juntas para regularizar el procedimiento, sin revocar sus propias resoluciones.

i) Informalidad, con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios.

j) Auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales.<sup>(17)</sup>

Para una mayor comprensión de los conceptos anteriormente expuestos se presenta una compilación de los artículos de la Ley Federal del Trabajo que mejor nos ilustran sobre este tema.

**Art. 685.-** El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.<sup>(18)</sup>

Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

---

17) De Buen L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 72 y 73.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el Art. 873 de esta Ley.

El fin del proceso es satisfacer a la justicia, y en busca de ella el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo pone en práctica una serie de principios jurídicos como son el de publicidad, oralidad, dispositividad de economía procesal, concentración, sencillez del proceso, y en forma muy especial, en atención a la naturaleza del Derecho del Trabajo, la Ley consigna la suplencia de la queja.

La justicia laboral debe ser gratuita, pronta y expedita, para satisfacer el Art. 17 constitucional: « ... Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.»

---

18) Breña Garduño, Francisco. *Ley Federal del Trabajo comentada y concordada*. Tercera Edición. Editorial Harda. México 1993. Pág. 568-569.

**Art. 686.-** El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el Art. 848 de la presente Ley.

**Art. 687.-** En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Esta libertad que se da a las partes, y la falta absoluta de exigencia de formas tiende a satisfacer los principios de economía y sencillez del proceso.

**Art. 688.-** Las autoridades administrativas y judiciales están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso.

La justicia debe ser pronta y expedita y con tal fin toda autoridad tiene la obligación de auxiliar a las juntas.

## 2.4.5. LOS PRINCIPIOS IMPLÍCITOS.

La característica de estos principios consiste en que no se expresan por su nombre.

Estos principios se ponen de manifiesto, fundamentalmente, en relación a las reglas que determinan los presupuestos y actos procesales y la facultad de juzgar, pero no suelen aparecer cuando se trata de las normas que fijan las vías procesales.

Podemos mencionar los siguientes principios implícitos:

- a) Desigualdad procesal. Se pone de manifiesto a través de múltiples disposiciones de la ley.
- b) Libre elección del foro para el trabajador.
- c) Preclusión durante el proceso.
- d) Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador.
- e) Admisión de todos los medios de prueba.
- f) Libertad de interrogatorio.
- g) Libertad probatoria del tribunal.
- h) Resolución en conciencia.
- i) Claridad y congruencia de los laudos.
- j) Fijación de la condena en cantidad líquida.
- k) Irrevocabilidad de las propias resoluciones.
- l) Revisión de los actos de ejecución.



## CAPÍTULO TRES

# La Prueba

### 3.1. LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Nosotros pensamos que en el procedimiento laboral, la prueba constituye, a veces, un método de averiguación, y otras, un método de comprobación.<sup>(19)</sup>

El método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y el de comportamiento, en el de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

En los primeros, se *investiga, se averigua para crear* el derecho aplicable a las partes; en los segundos, se acude al silogismo jurídico como consecuencia de la comprobación. A propósito de los conflictos colectivos de naturaleza económica, al comentar el artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo (900 de la reforma), dice Alberto Trueba Urbina que: «Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.»

Lo dicho por el maestro queda confirmado por el contenido de los artículos 395, 397, 903, 904 y particularmente 906 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a los conflictos jurídicos, parece confirmar lo dicho el artículo 878, especialmente en sus fracciones 11 y 111:

---

19) Ramírez, Fonseca, Francisco. *La prueba en el procedimiento laboral* Pág. 86-88. Editorial Pac, 7ª Edición.

«Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- "I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- "II. El actor expondrá 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;
- "III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;
- "IV. En su contestación el demandado opondrá 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;

"V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

"VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actos sus alegaciones si lo solicitaren;

"VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes, y

"VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al del ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.»

### **3.2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA.**

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*.

En primer término, al decir De Hernando Devis Echandia, Teoría General de la Prueba Judicial, Víctor P. D. Zavalia-Editor, Buenos Aires, Edición 1981, primer tomo, pág. 114 y siguientes, tenemos *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.

Descubrimos también 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.

Advertimos también el *principio de la unidad de la prueba* que significa: todos los medios de prueba deben relacionarse entre sí para formar una unidad capaz de crear convicción en el juzgador.

Tenemos después el *principio de adquisición*, que como consecuencia de la Unidad de la prueba, ésta no favorece únicamente a quien la aporta, sino que debe favorecer a cualquiera de las partes con el propósito de lograr el imperativo de obtener la realización del *Derecho Subjetivo* que se supone ha sido violado o desconocido.

Tomando en consideración que la función desempeñada por el juzgador en el proceso trasciende a toda la comunidad, la que está vivamente interesada en la realización y cumplimiento del derecho, tenemos presente un principio denominado del *interés público de la función de la prueba*.

*También debemos hacer alusión al principio de lealtad y veracidad de la prueba.* La prueba no debe usarse jamás para ocultar o deformar la realidad; este es un principio ineludible que debe presidir la actividad procesal de las partes.

*Un principio más es el 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.

De suma importancia es *el principio de igualdad de oportunidades para la prueba.* Esta situación se ve seriamente lesionada por las Reformas Procesales que entraron en vigor el 10 de mayo de 1980. En efecto, si de conformidad con el principio que comentamos, las partes deben disponer de idénticas oportunidades para ofrecer pruebas y pedir su desahogo, la Reforma Procesal pasa por alto definitivamente el principio que nos ocupa.

Por último, encontramos el *principio de la preclusión de la prueba.* Según este principio las pruebas deben ser ofrecidas con la oportunidad legal correspondiente. *El principio se encuentra*

corroborado en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:<sup>(20)</sup>

- 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 aquel a su vez podrá objetar las del demandado;
  
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;
  
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y
  
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

---

20) Op Cit Pp. 87-89

Podríamos hablar de otros principios o características de *la prueba*, pero consideramos que los verdaderamente importantes han quedado enunciados y comentados en los párrafos anteriores.

### **3.3. OBJETO DE LA PRUEBA.**

Este tema es acaso el más relevante de la teoría de la prueba en tanto equivale a la materia prima en derredor de la cual gira en su conjunto el procedimiento probatorio, ya que todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las pruebas, por ejemplo, encuentran su basamento en los hechos o afirmaciones que se tengan que demostrar.

En otro aspecto, siendo que el proceso no surge del proceso sino de un litigio entre partes el cual tiende a resolver, de ello resulta que los hechos controvertidos no sólo constituyen el objeto de la prueba, sino que al mismo tiempo conforman el contenido del litigio y por ende la sustancia que anima al proceso”.

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



## **3.4. CÓMO SE PRUEBA.**

### **3.4.1. LOS MOTIVOS.**

Los motivos de prueba son, según Chiovenda, las razones que produce, mediata o inmediatamente, la convicción del juez (por ejemplo, la afirmación de un hecho de influencia en el juicio, realizada por un testigo ocular, la observación directa de un daño, hecha por el juez sobre el lugar). Los motivos no son, simplemente las razones, sino también las circunstancias que pueden resultar de la materia o elementos de prueba y que fundan la convicción judicial.

### **3.4.2. LOS MEDIOS.**

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: el primero, restrictivo o limitativo que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la ley; el segundo, el enunciativo que, en adición a los contenidos en la ley acepta otros medios probatorios no previstos.

El Derecho Procesal del Trabajo corresponde al segundo de los métodos señalados.

Por una parte, admite como medios específicos de prueba los que contempla el artículo 776 de la Ley.

"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."

Desde otro punto de vista, admite otros medios probatorios no especificados. Tal cosa se desprende del contenido del primer párrafo del artículo que acabamos de transcribir.

### **3.5. LOS PROCEDIMIENTOS.**

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 estudios procesales que van desde el ofrecimiento hasta la valoración de las pruebas, y exigen el contacto directo del órgano jurisdiccional con dichos procedimientos.

En materia laboral, los estudios procesales están previstos en los artículos 875, 876, 878, 880, 883 y 884. La comunicación y contacto del órgano jurisdiccional con los procedimientos se consigna en el artículo 782, que dice que: «La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o 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.»

### **3.6. EL VALOR QUE TIENE LA PRUEBA.**

El valor de la prueba involucro su finalidad. La finalidad de la prueba, como un ideal de justicia, es la de que el órgano jurisdiccional, mediante un razonamiento lógico, encuentre la verdad.

Es evidente que cada una de las partes trata de probar su verdad; sin embargo, no habiendo más que una verdad, el órgano jurisdiccional tiene que encontrarla.

En materia laboral, independientemente de la actividad procesal de las partes, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están dotadas de amplias facultades investigatorias. Díganlo, si no, el contenido de los artículos 685 y 784 de la Ley, que dicen:

«Artículo 685. El proceso del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

«Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o precedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.»

«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 obligación legal 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 sobre:

- "I. Fecha de ingreso del trabajador;
- "II. Antigüedad del trabajador;
- "III. Faltas de asistencia del trabajador;
- "IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- "V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta 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. Pagos de días de descanso obligatorios;
- "X. Disfrute y pago de vacaciones;
- "XI. Pago de primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- "XII. Monto y pago del salario;
- "XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y
- "XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."<sup>(21)</sup>

---

21) Op Cit Pp. 89-149.

## **CAPÍTULO CUATRO**

# **Carga de la Prueba en la Procedimiento Laboral**

Marco Antonio Díaz de León nos dice que "dentro de la doctrina procesal dominante, es común aseverar que en los procesos donde priva el principio dispositivo, por razón de que las partes son quienes mejor conocen los hechos del litigio, es a ellas a quienes principalmente corresponde la tarea de probar; otra razón se deriva de que cada una de las partes tiene interés de vencer en el juicio; pero para vencer en el juicio antes que nada se tiene que demostrar lo que en el proceso se afirma".

Nosotros diríamos que se conocen dos sistemas por lo que se refiere al impulso del procedimiento: el dispositivo y el inquisitivo.

El primero se caracteriza por la necesidad de que sean las partes las que impulsen el proceso; se traduce, el segundo, en la idea de que el órgano de jurisdicción, con independencia de las partes, pueda mover el procedimiento.

Pues bien, en el procedimiento laboral tienen cabida los dos sistemas, pues las Juntas, independientemente del derecho de las partes para ofrecer pruebas, pueden "impulsar el procedimiento a través de la facultad de: ... ordenar con citación de las partes, el examen de documentos-objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, *practicar las diligencias que juzgue conveniente* para el esclarecimiento de la verdad..." (Art. 782 de la Ley).

Esta facultad la extiende la ley a cualquiera de los miembros de las Juntas. Tal situación se desprende del contenido del artículo 886 que dice:

#### **4.1. LA CARGA DE LA PRUEBA.**

"Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

"Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

"La Junta, con citación de las partes, señalará en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas."

Este sistema es el correcto, pues se entroniza el método Inquisitivo para esclarecer la verdad. Sin embargo, las reformas procesales no solamente contemplan la posibilidad de estas pruebas que son realmente de la Junta, sino que constriñen a ésta a substituirse, indebidamente, en el trabajador para ofrecer pruebas por él.



"Artículo 784. La Junta examinará 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 obligación legal 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 sobre:

- "I. Fecha de ingreso del trabajador;
- "II. Antigüedad del trabajador;
- "III. Faltas de asistencia del trabajador;
- "IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- "V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción 1 y 53 fracción 111 de esta 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 las vacaciones;
- "XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- "XII. Monto y pago del salario;
- "XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- "XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."

## 4.2. LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Armando Porras (*Derecho Procesal...* P. 252) considera que la naturaleza protectora del Derecho Procesal del Trabajo en favor de los trabajadores, desemboca en el fenómeno de inversión de la carga de la prueba. Y precisa, además que "la teoría de la inversión de la prueba está inspirada en altísimos principios de interés social, y la sociedad está interesada en que la clase trabajadora, motor de toda actividad productora, sea tutelada por la ley".

El derecho sustantivo del trabajo es protector de la clase trabajadora sin ser destructor del sector empresarial, o lo que es lo mismo: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el *equilibrio* y la *justicia* social en las relaciones entre trabajadores y patrones" (Art. 2o. de la Ley). Pero en el campo del Derecho Procesal del Trabajo no se pretende una protección especial que la ley no autoriza, sino únicamente, dadas las características tan especiales del Derecho que nos ocupa, no dejar a los trabajadores en un estado de indefensión.

De lo anterior se sigue que los trabajadores no deben quedar relevados de la carga de la prueba. Cada parte, actor y demandado, deben probar lo que les compete. Así lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación: "Las cargas procesales nacen de la Ley o de principios de derecho considerados como axiomáticos, y no del solo hecho de que alguna de las partes ofrezca probar algún extremo, por lo que si la parte demandada, al producir la contestación de la demanda ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no por esto puede entenderse que releva a su contraparte de

probar sus afirmaciones" (Amparo directo 67011591. Benítez Benítez, Prisciliano. 14 de junio de 1962).<sup>(22)</sup>

Esto no quiere decir que no haya casos en que se invierta la carga de la prueba; pero ello obedece a la circunstancia de que algunos hechos debe probarlos el patrón, porque el trabajador jamás podría probarlos, y no porque pudiendo acreditarlos el trabajador se haga una excepción al principio regulador de las cargas con el único propósito de colocarlo en una situación privilegiada dentro del procedimiento.

---

22) Trueba Urbina. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A., 3ª Edición, Págs. 374-377.

## **CAPÍTULO CINCO**

# **Ofrecimiento, Admisión y Desahogo de las Pruebas**

## 5.1. DEL OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS.

Es de gran trascendencia el acto procesal en el que las partes ofrecen pruebas. Y esto es así, porque si el ofrecimiento no se hace conforme a derecho, se corre el riesgo de que éstas sean desechadas con todas las consecuencias legales que son fáciles de advertir.<sup>(23)</sup>

Así pues, y tomando en cuenta la importancia del tema, vamos a referirnos al ofrecimiento, en general, para después hablar del ofrecimiento de cada una de las pruebas en particular. En atención a las características del procedimiento que nos ocupa, las pruebas pueden ofrecerse en forma oral pudiendo hacerse el ofrecimiento también por escrito. La primera modalidad no ofrece ningún problema; la segunda, en cambio, merece un comentario especial.

En primer término, el escrito debe llevar la firma del oferente. El criterio sustentado por la Corte para el curso de contestación, es aplicable, evidentemente, al del ofrecimiento de pruebas. "Es correcta la conclusión de la autoridad responsable en lo relativo a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, al no estar firmado el escrito respectivo, pues tal circunstancia equivale a que no se haya producido la correspondiente contestación, ya que no es admisible que a un escrito anónimo carente de autenticidad por falta de firma del supuesto interesado se le otorgue eficacia jurídica."

---

23) Ramírez, Fonseca, Francisco. *La prueba en el procedimiento laboral*. Editorial Pac, 7ª Edición. Pág. 66.

## 5.2. CONFESIONAL.

Los artículos 786 y 787, dicen:

Artículo 786. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

"Tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.

"Artículo 787. Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos."

De acuerdo con la naturaleza de la prueba confesional, lo que ya vimos anteriormente, únicamente *confiesan* las partes. De ahí lo dicho en el artículo 786. Ello no obstante, en materia laboral pueden ser llamadas a *confesar* personas extrañas al juicio: directores, administradores, gerentes, y, en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como los miembros de la directiva de los sindicatos.

Así lo ha dejado establecido el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito: "En virtud de que la litis se integra con lo expresado en el escrito inicial y la contestación que produzca la parte demandada, cuando en alguno de tales escritos se hace referencia a diversos hechos en los que intervino una persona como representante del patrón, resulta procedente la confesional ofrecida a su cargo para hechos propios, en términos del artículo 760, fracción VI, inciso c) (hoy 787) de la Ley Federal del Trabajo, en tanto en cuanto esos hechos hubiesen dado origen al conflicto y sean propios de ellos."

### **5.2.1. DOCUMENTAL.**

Cuando se ofrece la prueba documental, los documentos (públicos o privados) se exhiben en el momento de ofrecer la prueba. Así lo establece la ley; sin embargo, nuestro más Alto Tribunal ha sentado el criterio de que es lícito acompañarlos a la demanda o contestación: "Es cierto que la prueba puede desecharse si es presentada u ofrecida una vez que ha terminado la fase procesal en la que corresponde su ofrecimiento; pero si la ley laboral permite que se ofrezca durante la audiencia de ofrecimiento, por igual razón no debe existir inconveniente para que se acepte la prueba documental presentada con antelación, ya que ningún dispositivo de la ley del trabajo lo prohíbe, ni establece como sanción el desechamiento de la prueba que se acompaña a los escritos de demanda o de contestación; al contrario, una vez concluida la fase de ofrecimiento de pruebas y dictado el auto de admisión de las

admitirse más. a menos que se refieran a hechos supervenientes o a tachas de testigos recibidos en los términos del artículo 760, fracción X, de la Ley en consulta".

La documental debe relacionarse con los puntos que con ella quieran probarse: "El desechamiento por una Junta de una prueba documental que se ofrece es correcto, si no se precisa el objeto de la misma y no se dicte cuál es la finalidad que se trataba de probar."

"El artículo 760 (hoy 797) de la Ley Laboral exige que cada parte exhiba desde luego los documentos que ofrece como prueba (fracción V) y que si se trata de informes o copias que debe expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impidan obtenerlos directamente; así que, si las partes no dan cumplimiento a esta norma al no exponer las razones por las cuales no pueden obtener directamente las pruebas, la Junta obra correctamente al desecharlas; máxime si las partes están en posibilidad de obtenerlas directamente, y además no se demuestra que las autoridades en cuestión se nieguen a proporcionarlas."

Si los documentos ofrecidos son públicos no existe problema; ya veremos en el sitio adecuado que prueban plenamente.

Si los documentos son privados es preciso distinguir según provengan de las partes o de terceros. Si proceden de las partes no es estrictamente necesario ofrecer pruebas conducentes a su



perfeccionamiento si no son objetadas porque tienen pleno valor probatorio; existe jurisprudencia de la Corte sobre el particular: «Si no se objetó el documento privado presentado por vía de prueba, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho correspondientes.»

Ahora bien, si son objetadas, tampoco es estrictamente necesario perfeccionar la prueba, pues la objeción tiene que ser probada por quien la hace. También contamos en este caso con el auxilio de la jurisprudencia de la Corte. "En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena."

Por último, si el documento privado es proveniente de terceros, si es objetado obliga al oferente a buscar su perfeccionamiento. «El perfeccionamiento de los documentos provenientes de terceros sólo se hace necesario cuando la contraparte del oferente los objeta en su autenticidad, pues sería ocioso pretender la ratificación cuando están reconocidos tácitamente por la parte contraria de quien ofrece la prueba.

### **5.2.2. PERICIAL.**

Al ofrecerse la prueba pericial debe indicarse la materia sobre la que deba versar el peritaje (Art. 823).

Si el oferente es el trabajador, podrá solicitar de la Junta que designe su perito, en los siguientes casos:

"Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- "I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- "II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen, y
- "III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes."

Es necesario advertir, sin embargo, en relación con la fracción I del artículo 824, que la Junta le nombra perito al trabajador únicamente cuando habiendo ofrecido la prueba no haya hecho designación de perito; pero esta fracción no tiene el alcance que se ha pretendido darle en el sentido de que la Junta debe designarle perito al trabajador aunque éste no haya ofrecido la prueba pericial. Este criterio se ha visto confirmado por los Tribunales de Amparo en la forma que aparece en la siguiente transcripción.

- "IV. Es infundada la violación procesal que se hace valer.

En efecto, de las constancias de autos consta que en la etapa de ofrecimiento de pruebas de la audiencia inicial, la apoderada dei actor manifestó que como éste firmó varias hojas sin texto alguno se reserva el derecho para ofrecer la pericial caligráfico, grafoscópica y grafomológica con el

perito que la Junta le proporcionara por carecer de medios económicos para ello, una vez que conociera las pruebas que ofreciera su contraparte. En la propia audiencia, el apoderado de la parte demandada ofreció diversas pruebas documentales, entre ellas la carta renuncia de fecha dos de septiembre de mil novecientos ochenta y dos, así como la periciai caligráfico, grafoscópica y grafométrica para el caso de que esos documentos fueran objetados. Al hacer uso de la palabra la apoderada del actor objetó esos documentos, particularmente la carta renuncia, en cuanto a la autenticidad de contenido y firma, pero no ofreció ninguna prueba para acreditar sus objeciones. Conforme a estos antecedentes, si el actor no ofreció la prueba periciai, la Junta responsable no tenla por qué nombrarle peritos en los términos que previene el Artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo.

### **5.2.3. TESTIMONIAL.**

De acuerdo con la fracción II del artículo 813 de la Ley: "indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente." De aquí se deduce que no es legal omitir su nombre con el argumento de que con la omisión se pretende evitar represalias.

Por otra parte, es necesario precisar los hechos sobre los que habrán de declarar los testigos:

"Al ofrecerse la prueba testimonial si no se precisan los hechos para los cuales Deben de declarar las personas cuyo nombre se proporcionó, con ello las partes no dan cumplimiento a lo mandado en la fracción II del artículo 760 de la Ley Laboral, que expresa que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no han sido confesados por las partes a quienes perjudiquen; y la admisión de las pruebas por parte de la Junta, ofrecidas en esas condiciones, impide su recepción, por cuanto, como ya se dijo, se ignoran los hechos sobre los que deben de declarar los testigos propuestos; asíes correcto el desechamiento que la Junta haga respecto a la testimonial mal ofrecida."

#### **5.2.4. PRESUNCIONAL.**

Hay que tener presente, sin embargo, para el ofrecimiento respectivo. lo que establecen los artículos 830 a 834 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 830. Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido."

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

Para evitar que se deseche; la prueba presuncional es necesario relacionarla con otras pruebas que constituyendo hechos conocidos dan lugar que de esos hechos se infieran otros hechos conocidos que quieran probar.

#### **5.2.5. INSTRUMENTAL.**

De esta prueba se, ocupan los artículos 835 y 836.

"Artículo 835. La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

"Artículo 836. La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio."

Nos parece ocioso el ofrecimiento de esta prueba, pues la Junta debe estudiar de todos modos el expediente para estar en condiciones de dictar un laudo que no conculque las garantías de seguridad jurídica que involucran, los artículos 14 y 16 constitucionales.

#### **5.3. OTROS MEDIOS DE PRUEBAS.**

Según hemos visto, la ley admite cualquier medio de prueba que tienda a esclarecer la verdad. Así, el contenido del artículo 776 establece que pueden ofrecerse como prueba: fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la

ciencia. Así pues, son también medios de prueba: las películas; las grabaciones, sean en disco o en cinta, y, en suma, cualquier otro medio que resulte idóneo.

No podemos pasar por alto un comentario que consideramos oportuno. Las pruebas que nos ocupan deben administrarse con otras para llevar a la Junta a la convicción deseada, pues, por sí mismas, nosotros las consideramos ineficaces, dado que, por ejemplo, en una grabación la voz puede ser imitada y en una fotografía cabe la posibilidad de composiciones y superposiciones.

### **5.3.1. DE LA ADMISIÓN DE PRUEBAS.**

Ofrecidas las pruebas por las partes, éstas «pueden formular las objeciones que consideren oportunas.

"Concluido el ofrecimiento -fracción IV del artículo 880- la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles". Esto es, la Junta tiene el deber de desechar las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a derecho, así como aquéllas cuyo desahogo sea inútil, ya sea por referirse a hechos no controvertidos o por haber sido confesados por las partes.

La afirmación que antecede queda confirmada por nuestro más Alto Tribunal. "Si la prueba de inspección ofrecida no se ajusta a lo mandado en la fracción 11 del artículo 760 (hoy 827), que exige

que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen, puesto que las oferentes, al ofrecer dicha prueba, no precisan y detallan cuáles son los documentos relacionados con la litis, en tales condiciones el desechamiento de la prueba que haga la Junta es correcto."

### **5.3.2. DEL DESAHOGO DE PRUEBAS.**

Como cuestión previa, es útil que señalemos que las Juntas no están obligadas a seguir un orden determinado en el desahogo de las pruebas.

Ha dicho la Corte que: "Cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje señala día y hora para recibir varias pruebas, sin determinar orden alguno, puede recibirlas en el orden que en el momento determine, sin que esto implique violación del artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe la revocación de sus resoluciones."

El criterio de la Corte fue recogido por las reformas procesales. En efecto, el artículo 883 consigna tal situación:

"Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir

autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

"Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y hora en que deberán desahogarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días."

Algunas pruebas, por su propia naturaleza, se desahogan en forma automática; es decir, para su desahogo no se requiere de ningún acto o formalidad especiales. Pero algunas otras sí requieren de algún procedimiento; por ello el artículo 883 de la Ley dispone que: "La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes..."

En la práctica casi nunca se respeta el plazo de diez días, lo que implica una flagrante violación a la garantía que involucro el artículo 8o. constitucional. Sin embargo, hay que atender que el gran número de expedientes que se tramitan hace imposible, el cumplimiento de la disposición.



En vista, pues, de que sólo algunas de las pruebas requieren de una diligencia para su desahogo, nuestro estudio quedará constreñido por esta circunstancia.

### **5.3.3. CONFESIONAL.**

Cuando los absolventes hayan sido citados legalmente, con apercibimiento, y no comparezcan, "La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen" (Art. 788).<sup>(24)</sup>

Ahora bien, lo anterior está sujeto a la presencia del oferente de la prueba, pues, en caso contrario, la probanza debe declararse desierta, según tendremos ocasión de ver al referirnos a la prueba testimonial.

Sin embargo, por lo que toca a la inasistencia del absolvente, el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito hace una salvedad que nos parece de gran importancia. "Cabe considerar, conforme a las reglas de la lógica jurídica y la razón, que el absolvente debidamente citado al desahogo de la confesional, en un conflicto de trabajo, cuando por justa causa no puede comparecer a la cita está obligado

---

24) De Buen L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A., 2ª Edición. Págs. 439-444.

a hacer saber al tribunal, en momento oportuno, la justa causa que le impide comparecer, debiéndose considerar como momento oportuno, salvo el caso de fuerza mayor de último momento, hasta el preciso instante señalado para que se lleve a cabo la diligencia, aun cuando posteriormente se demuestre fehacientemente esa justa causa; ahora, si por no comparecer a la cita, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje pronuncia una declaración teniendo por confesa a la parte a cargo de quien corrió la prueba, sólo podrá pedirse la anulación de esa declaración, cuando se alegue y se demuestre que en el momento oportuno resultó físicamente imposible hacer del conocimiento del tribunal el impedimento para comparecer a la diligencia."

## **CAPÍTULO SEIS**

# **Valoración de las Pruebas**

## 5.1. CONCEPTO DE VALORACIÓN.

El tema de valoración de las pruebas es de capital importancia, pues resulta ser el momento procesal decisivo en el juicio. Por ello, con toda razón señala Couture (*Fundamentos...* p. 257) que: "Ya no se trata de saber qué es en sí misma la prueba, ni sobre qué debe recaer, ni por quién o cómo debe ser producida. Se trata de señalar, con la mayor exactitud posible, cómo gravitan y qué influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que el magistrado debe expedir."<sup>(25)</sup>

Así pues, nuestro empeño en este capítulo será dar respuesta a tan trascendente pregunta. Pero antes de hacerlo, es importante destacar la circunstancia de que las pruebas, por virtud del fenómeno de adquisición procesal, benefician no solamente al oferente de la prueba. "«Por virtud del principio de adquisición procesal, las pruebas no sólo benefician a la parte que las haya rendido, sino a todas las demás que pueden aprovecharse de ellas, en lo que les favorezca, ya que no es posible vivir la convicción del juzgador sobre la existencia o la no existencia de los hechos litigiosos." En términos generales podemos afirmar que no tienen la misma eficacia todos los medios de prueba. Si consideramos, lo que es cierto, que los medios de prueba tienen como finalidad crear la convicción del juzgador, nos será fácil advertir que será tanto más eficaz un medio de prueba, cuanto mayor proximidad exista entre el órgano jurisdiccional y dicho medio de prueba.

---

25) Ramírez Fonseca, Francisco. *La Prueba en el Procedimiento Laboral*. Editorial Pac. 7ª Edición. Págs. 147-185.

Así pues, atendiendo a la naturaleza de los medios de prueba, unos permiten un mayor acercamiento que otros. Así, por ejemplo, es dable decir que la documental pública es más efectiva que la testimonial. Sin embargo, lo dicho es relativo, pues una prueba testimonial bien ofrecida y mejor desahogada tiene mayor fuerza probatoria que una documental pública deficiente.

En conclusión, pues, lo anterior nos lleva a reflexionar sobre la importancia que tiene una sólida estructura en materia de prueba, o, lo que es lo mismo, que el valor probatorio que se pueda conceder a una prueba depende tanto de la naturaleza de ésta como de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada.

### **5.1.1. LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

Para entender cabalmente el sistema que se aplica para la valoración de las pruebas en materia laboral, naturalmente en nuestro Derecho, es necesario, antes que nada, precisar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para lograr nuestro objetivo, haremos una reseña histórica sobre el camino que se ha recorrido al respecto.

En el período comprendido de 1917 a 1924, la Suprema Corte sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran autoridades

administrativas por carecer de imperio (*ius imperii*) para hacer cumplir sus determinaciones.

A tal conclusión llegó la Corte a través del argumento simplista de que si tanto los trabajadores como los patrones tenían la facultad de no someterse al arbitraje o no acatar el laudo pronunciado por la Junta, de acuerdo con la fracción XXI del artículo 123 constitucional (esta fracción fue reformada después), tales autoridades no gozaban de las características de un órgano jurisdiccional (Semanao Judicial de la Federación, tomo II, pp. 772 y 807; 111, pp. 552 y 634; IV, pp. 279, 412 y 413; VIII, p. 1015, y XII, p. 286).

El 1º de febrero de 1924, cambiando de rumbo la Corte estableció el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sí son auténticos órganos jurisdiccionales (Semanao Judicial de la Federación, tomo XIV, p. 492).

Hagamos nuestras las palabras de Arturo Valenzuela (*Derecho Procesal...* pp. 273 y 274): «En la ejecutoria de 24 de agosto del mismo año de 1924, que con la anterior cierra una época en la historia de nuestros tribunales del trabajo, se establecieron claramente los siguientes principios:

"1º. Los tribunales del trabajo tienen funciones judiciales previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre partes.

"2º. Son verdaderos tribunales (órganos jurisdiccionales) encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, sea colectivamente o en forma individual.

"3º. Siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una ley, tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo sólo vendrían a ser cuerpos consultivos cuyas funciones serían estériles y no llenarían su objeto (S. J. F., tomo XV, p. 508).

"Desde entonces. se ha ido afirmando cada día más el concepto de que los tribunales del trabajo son órganos jurisdiccionales, exactamente iguales en este aspecto, a los tribunales judiciales (Tesis de jurisprudencia firme número 431, p. 771 del Apéndice al tomo XXXVI del S. J. F.).

"Su independencia del Poder Judicial igualmente ha sido expresa y sistemáticamente reconocida por la Suprema Corte."

El giro de la Suprema Corte es muy importante, como veremos en seguida:

Si las juntas son órganos jurisdiccionales no pueden ser *tribunales de conciencia*.

Antes de 1924 la Corte llegó a decir que: "Los miembros de estas Juntas, que no constituyen un tribunal de derecho (ya vimos

que las Juntas se consideraban autoridades administrativas) fallan conforme a su conciencia y de acuerdo con lo que su prudencia les aconseja, porque esta clase de negocios, por su índole y sencillez, no reclaman conocimientos jurídicos para resolverlos" (Semanao Judicial de la Federación, tomo XVI, p. 248).

De aquí debemos deducir, interpretando esto a *contrario sensu*, y para que exista un principio de congruencia, que a partir del momento en que las Juntas fueron consideradas como auténticos órganos jurisdiccionales, dejaron de ser tribunales de conciencia.

Por otra parte, podemos agregar que es correcto que la Corte haya seguido sosteniendo, a partir del momento en que cambió su criterio, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales. Son diversos los argumentos que se pueden emplear para justificar la afirmación.

El razonamiento de la Corte, ya mencionado, en el sentido de que no debían ser consideradas las Juntas como Tribunales de Derecho, por estar los trabajadores y los patrones en la posibilidad de no someterse al arbitraje o no acatar el laudo que se pronunciara, fue francamente precario, pues sólo atendía a un aspecto parcial de lo que caracteriza a un órgano jurisdiccional. Pero suponiendo sin conceder que la Corte haya tenido razón, en la actualidad carecería de base el argumento, pues tal posibilidad por parte de los trabajadores y de los patrones ha quedado reducida a su mínima expresión desde 1962 en que el Presidente Adolfo López Mateos



promovió importantes reformas a las fracciones XXI y XXII, entre otras, del artículo 123 constitucional, mismas que fueron aprobadas por el Poder Constituyente.

Desde otro punto de vista, y atendiendo a la naturaleza de las funciones, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales porque realizan el interés jurídico no, satisfecho, llevado al proceso, mediante la aplicación de una norma de derecho que soluciona el conflicto.

Vista la naturaleza jurídica de las Juntas, lo que consideramos un presupuesto necesario para nuestro estudio, nos vamos a referir, ahora, a la valoración de las pruebas en el procedimiento laboral.

Al ocuparnos de los sistemas de valoración de las pruebas en general, apuntamos que el artículo 885 de la Ley, aparentemente es vinculatorio de la libre convicción, cuando dice que: "El señalamiento de los hechos controvertidos."

Pues bien, esta disposición tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondiéndole como número de artículo el 550. De ahí que sea oportuno acudir a la Exposición de Motivos de dicha Ley para ver qué encontramos sobre el particular. La exposición nos dice que la apreciación de la prueba "en conciencia" significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar

después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio. Como se ve, la Exposición de Motivos no se fue a los extremos, es decir, no acogió la rigidez de las *pruebas legales*, ni se inclinó hacia el sistema de *libre convicción*.

### **5.1.2. VALORACIÓN DE CADA UNO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN PARTICULAR.**

Según dijimos en el rubro anterior, no existe un orden jerárquico propiamente dicho para la valoración de las pruebas. El valor de cada una dependerá de las circunstancias especiales que concurran en cada caso.

#### **5.1.2.1. Confesional.**

Antes de entrar en materia, debemos recordar que la confesión puede ser *expresa o ficta*. En tales condiciones, nos referiremos a ambas. Respecto a la confesión expresa, en primer término tenemos que para que haga prueba es necesario que, se relaciona con hechos ejecutados o, al menos, conocidos por el absolvente. "la prueba de confesión sólo es efectiva y demostrativa de certeza cuando se contrae a hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, pero no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiere a los hechos o consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos."

### **5.1.2.2. Documental.**

En su caso de la prueba documental es preciso hacer una agrupación lógica. Por consiguiente, nos ocuparemos primero de la documental pública, para después referirnos a la documental privada: y respecto de esta última tendremos presentes los documentos provenientes de las partes y de terceros.

Los documentos públicos forman convicción respecto de los actos contenidos en ellos. "Hacen fe respecto del acto o actos contenidos en ellos, y no de aquellos que como incidentales o accesorios aparecen en los mismos documentos."

Sin embargo, para que la documental se repute como pública y, por tanto, haga prueba plena, se requiere que sea expedida por funcionario público precisamente en ejercicio de sus funciones. "Tienen el carácter los testimonios y certificaciones expedidos por funcionarios públicos, en el ejercicio de sus funciones, y, por consiguiente, hacen prueba plena."

### **5.1.2.3. Pericial.**

Ya dijimos, al hablar de la naturaleza de esta prueba, que el órgano jurisdiccional debe imponer su arbitrio al estudiar los dictámenes de los peritos, pues de lo contrario quedaría en manos de éstos la administración de la justicia. A esta idea, la Suprema Corte de Justicia de la Nación le ha dado el cuño de jurisprudencia.

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

"La prueba pericial no vincula obligatoriamente al tribunal de trabajo, ni rige en relación con ella el principio de la mayoría, en cuanto a número de dictámenes coincidentes: sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para deducir a cuál de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes rendidos."

Analizando desde otro punto de vista el valor de esta prueba, es conveniente decir que se equipara a la pericial la prueba documental ofrecida cuyo contenido requiere conocimientos especiales sobre la materia que verse, cuando la contraparte del oferente ha tenido la oportunidad de repreguntar al perito. La Suprema Corte ha dicho al respecto que: "Si el trabajador ofrece una prueba documental en la que obra el dictamen de un médico, quien, basándose en conocimientos propios de su especialidad, dictaminó que ese obrero presentaba determinadas lesiones que le ocasionan una incapacidad del Trabajo, y, además, esa probanza es ratificada du-

rante la tramitación del juicio, en donde la contraparte del oferente tiene oportunidad de repreguntar al médico sobre lo asentado en su dictamen, tiene que convenirse que dicha documental se equipara a una prueba pericial."

#### **5.1.2.4. Testimonial.**

Esta prueba, tal vez la más socorrida, para alcanzar su finalidad de formar plena convicción en el juzgador debe reunir varios requisitos, a saber: que tenga la naturaleza de una testimonial; que se rinda ante el órgano jurisdiccional; que sea plural; que haya idoneidad; que exista uniformidad, y que se manifieste la razón por la que se conocen los hechos sobre los que se declara.

Esto es en términos generales, pues ocasión tendremos de advertir matices en cada requisito.

Respecto a lo primero, o sea que tenga la naturaleza de una prueba testimonial, queremos decir que lo dicho por los testigos debe ser una escueta narración de los hechos, sin que se ponga en juego ningún conocimiento técnico de los testigos, ni que los mismos pretendan obtener conclusiones de su narración. Sobre el particular, la Corte nos señala que: "Para que la prueba testimonial no pierda sus características y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, aparte de su situación personal de imparcialidad y desinterés frente al conflicto, solamente den a conocer al juzgador los hechos que les consten, sin sacar de los mismos conclusiones, ni opinar sobre

ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos, pues de otra manera esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada; ya que una prueba y otra tienen características definitivamente distintas, correspondiendo a los testigos la narración de los hechos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de su percepción y a los peritos la apreciación por medio de sus conocimientos técnicos o científicos de la importancia y significación de tales hechos, para la ilustración del juzgador en cuestiones ajenas a la ciencia del Derecho."

#### **5.1.2.5. Presuncional.**

Por la propia naturaleza de la prueba que nos ocupa, es muy escaso el material que, al respecto, nos proporcionan las autoridades de Amparo. Las Juntas en sus laudos, a decir verdad, nunca aluden a ella, menos la analizan. Acaso sea porque si bien se ve, esta prueba es consecuencia de las demás y va implícita en el estudio de las otras pruebas. Parece que la Corte está de acuerdo con nosotros cuando señala que: "No acreditadas las causas del mismo, encaminadas a evitar que prospere una reclamación de reinstalación, provoca que se aplique la presunción de tenerse por cierto el despido, según criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aunque se trate de un caso en que el patrón lo sea una dependencia del Poder Ejecutivo."

#### **5.1.2.6. Otros medios de prueba.**

Partiendo de la idea de que en materia laboral son admisibles

todos los medios de prueba, en adición a las pruebas ya estudiadas, vamos a hacer referencia a dos más, como más significativas.

En primer término, tenemos la denominada "instrumental de actuaciones".

En el caso de esta prueba, acontece lo mismo que sucede con la presuncional. La no mención de la Junta al valorar las pruebas no constituye un agravio porque al estudiar la Junta las pruebas desahogadas, está ya estudiando la instrumental. y la presuncional. El Tribunal Colegiado del Décimo Circuito se expresa de la siguiente manera: "Al no mencionar las pruebas instrumental de actuaciones y presuncional directamente la Junta en su laudo, no causa agravio porque, en cuanto a la instrumental de actuaciones, está integrada por todos los elementos probatorios que constan en el juicio; por consiguiente, al hacer el estudio de cada uno de ellos implícitamente estudia las pruebas instrumentales aportadas al juicio laboral, por lo cual la Junta no tiene por qué mencionar un estudio especial de esa prueba, ya que su estudio se efectúa a través del valor probatorio que le da a cada uno de los elementos de prueba, y el estudio de todos ellos es lo que constituye la prueba instrumental de actuaciones. En cuanto a la presuncional, que es el razonamiento lógico que hace la Junta al valorar las pruebas para dictar el laudo, también queda estudiada dentro del contenido general de éste, máxime si no se funda básicamente en presunciones, caso en el que sí tendría que haber hecho un estudio enlazado, lógico y dentro de la buena fe que priva en el procedimiento laboral, de las

hubiera tomado en consideración, a falta de elementos probatorios directos; pero si la Junta se apoya en pruebas directas para establecer los hechos que estima demostrados, no tiene necesidad de hacer una mención precisa de ningún enlace presuncional; porque en todo caso ese enlace ya está implícito dentro del contenido del laudo."



## **CAPÍTULO SIETE**

# **Pruebas para Mejor Proveer en Materia Laboral**

Antes de dar por terminado este estudio sobre las pruebas, y debido a que la ley federal del trabajo protege a un sector débil determinado de la sociedad se mostrará el avance de las normas protectoras del trabajador que estamos experimentando al renovar diferentes conceptos e incluir nuevos principios en que la ley federal del trabajo se tiene que reformar esperando que esta investigación cumpla con sus objetivos por lo que es conveniente formular algunas observaciones alrededor del artículo;

886 de la ley federal del trabajo, en su capítulo XVII referente al procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje que contiene la facultad de las juntas para ordenar pruebas sin intervención de las partes, y que a continuación mencionaremos;

Artículo 886 de la ley federal del trabajo en su último párrafo que a la letra dice:

La junta, con citación de las partes, señalara, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Si bien podemos mencionar que el principio general del derecho, de que el que afirma está obligado a probar, se encuentra, alterado en varias ocasiones por los precedentes de los tribunales de trabajo y aun por resoluciones de la Suprema Corte, pues en ciertos casos se impone la carga de la prueba al patrón,

respecto de hechos negativos. En caso de negativa, según la doctrina, existe la carga de la prueba para el que niega, solamente cuando esa negación envuelve esa afirmación; pero en materia laboral como ya dijimos, no es invariable esta regla, lo que trata de justificar por el deseo de proteger a la parte mas débil en el litigio, pero se cometen aberraciones jurídicas que sería preferible evitar como son las facultades que tienen las juntas de conciliación y arbitraje para ordenar pruebas sin intervención de las partes y causando con esto malos entendidos entre ellas.

Esta facultad que tienen las juntas de conciliación y arbitraje en los procedimientos y especialmente en las pruebas, se mal interpreta pretendiendo suplir el olvido o corregir los defectos de las pruebas rendidas por las partes, con el pretexto de que se trata de pruebas para mejor proveer.

Así mismo se desvirtúa totalmente la intervención en el juicio, si se pretende suplir las deficiencias por medio de estas pruebas.

Ante estas facultades tan amplias resulta completamente absurdo aceptar el desahogo de pruebas para mejor proveer que tengan la finalidad indebida señalada por la suprema corte.

Si bien el proceso laboral es dispositivo en cuanto a su puesta en marcha ya que la autoridad no puede, en modo alguno, obligar a alguien a promover una demanda, ni la autoridad puede hacerla valer por si misma, la tendencia hacia una condición inquisitiva, a

partir de que el juicio inicia, es cada vez mas clara, sin olvidar la facultad que la ley concede a los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje para solicitar el desahogo de cualquier diligencia que a su criterio juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y sin importar que esta disposición nos lleva a la interpretación de malos entendidos puesto que se da el caso en que las juntas al tener esta facultad se convertirían en juez y parte del proceso.

Mi propuesta seria para reformar el artículo 886 de la ley federal del trabajo en su penúltimo párrafo donde las juntas de conciliación y arbitraje queden sin la facultad de ordenar pruebas sin intervención de las partes toda vez y como lo he mencionado anteriormente puede causar malos entendidos entre las partes y así mismo dándose el caso en que la junta fuera juez y parte en el proceso además de que no deben estar facultadas ni menos obligadas para suplir las deficiencias en que ocurran las partes al no aportar al juicio las pruebas necesarias para el esclarecimiento de la verdad.

Es entonces que con fundamento en lo anteriormente expresado me permito plantear la propuesta de la modificación en la ley federal del trabajo la siguiente reforma que deberá tener lugar dentro del capítulo XVII referente al procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje quedando reformado de la siguiente manera:

Art. 886 del proyecto de Laudo.....

Dentro de los cinco días .....

En dónde deberá quedar derogado su ultimo párrafo que a la letra dice:

La junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un termino de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la practica de las diligencias solicitadas.

## CONCLUSIONES

Primera.-

Un verdadero antecedente de la actual ley laboral lo es sin duda el programa del partido liberal, que acoge el pensamiento de Ricardo Flores Magón y que con un sentido social comienza a hacer patente los derechos del trabajador. Este programa constituye el documento de mayor importancia en el proceso prerevolucionario.

Segunda.-

Por ello se puede concluir que México ha sobresalido en la historia del derecho del trabajo, por ser el primer país que consagro los derechos de los trabajadores a nivel constitucional; se incorporan las garantías sociales a raíz de la constitución de 1917. Cuando se reconocen las prestaciones y condiciones mínimas de trabajo, ya que con anterioridad el obrero se encontraba totalmente indefenso ante la clase patronal.

Tercera.-

Es importante destacar la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que es la primera legislación nacional totalmente especializada y propia en esta materia, puesto que además vino a uniformar a nivel federal los preceptos jurídicos al abrogar las legislaciones locales que existían en la época. Posteriormente la ley laboral que entra en vigor en 1970 vino a superar los escollos y lagunas que contenía aquella.

Cuarta.-

Podemos concluir que 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, interobreras e interpatronales.

Quinta.-

El objeto de la prueba son los hechos contenidos en la demanda y su contestación. Así la prueba es el medio que aportan las partes en un proceso con el objeto de que se llegue a la convicción de los hechos controvertidos y se dicte resoluciones favorables a sus intereses.

Sexta.-

Podemos decir que la carga de la prueba es la necesidad de desarrollar una actividad dentro del proceso, para obtener un resultado favorable.

Séptima.-

Es de gran trascendencia el acto procesal en que las partes ofrecen pruebas, ya que si el ofrecimiento no se hace conforme a derecho se corre el riesgo de que sean desechadas con todas las consecuencias legales.



Octava.-

La junta resolverá cuales son las pruebas que admite y desechara las que estime improcedentes o inútiles, ya que la junta tiene el deber de desechar las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a derecho, así como aquellas cuyo desahogo sea inútil, ya sea por referirse a hechos no controvertidos o por haber sido confesados por las partes.

Por consiguiente el desahogo de las pruebas le corresponde a la junta mediante la celebración de una audiencia para desahogar las pruebas que se admitieron y así dictar las medidas que sean necesarias a fin de que se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Novena.-

El tema de valoración de las pruebas es muy importante pues resulta ser el momento procesal decisivo en el juicio toda vez que ya no se trata de saber que es en si misma la prueba, ni sobre que debe recaer, ni por quien o como debe ser producida ya que se trata de señalar como gravitan y que influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que la junta debe expedir.

Décima.-

Las reformas procesales no solamente contemplan la posibilidad de estas pruebas que son realmente de la junta, sino que constriñen a esta a substituirse, indebidamente en el trabajador para ofrecer pruebas por el.

Décima Primera.-

Y así en base a las conclusiones anteriores podemos llegar a concluir que el artículo 886 de la ley federal del trabajo puede ser mal interpretado en el sentido de facultar a las juntas para aceptar el desahogo de pruebas como lo menciona en su ultimo párrafo "La junta con citación de las partes, señalara, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo..... Ya que en este sentido considero que la junta de conciliación y arbitraje debe ser una institución la cual esta, para defender los intereses de la parte que pruebe sus acciones o excepciones y no que la junta resuelva en base a criterios que ella misma desahogue para el esclarecimiento de la verdad, que las partes no pudieron demostrar.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Bailón Valdovinos, Rosalio: Derecho laboral. Editorial Mundo Jurídico. México, 1992.
2. Briseño Ruiz, Alberto: Derecho individual del trabajo. Editorial Harla. México, 1985.
3. Climent Beltrán, Juan B.: Formulario de derecho del Trabajo. Editorial Esfinge, 8ª Edición. México, 1985.
4. De la Cueva, Mario: El nuevo derecho mexicano del trabajo. T.I. 6ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1980.
5. De la Pina, Rafael y De la Pina Vera, Rafael: Diccionario de derecho. 14ª Edición, Editorial Porrúa. México, 1986.
6. Guerrero, Euquerio: Manual del derecho del trabajo. Editorial Porrúa, 2ª Edición. México, 1963.
7. Muñoz Ramón, Roberto: Derecho laboral. Editorial Mundo Jurídico. México, 1976.
8. Néstor de Buen L.: Derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa. 2ª Edición. México 1990.
9. Ramírez Fonseca, Francisco: La prueba en el procedimiento laboral. Editorial Pac, 7ª Edición. México 1988.

10. Trueba Urbina, Alberto: La prueba en derecho obrero. Editorial Porrúa, 2ª Edición. México 1936.

11. Trueba Urbina, Alberto: Nuevo derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa. 3ª Edició. México, 1975.

#### LEYES:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2. Ley Federal del trabajo.