

265



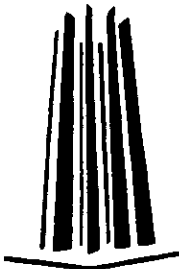
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON

LA EFICACIA Y EL ALCANCE JURIDICO  
DEL SISTEMA PROBATORIO EN EL  
PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A:  
MARIA MAGDALENO SOLIS

ASESOR: LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO



México

63721

2000



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 mis Padres: Luis y Abigail

Quienes confiaron y apoyaron mi decisión de querer ser Licenciado en Derecho, en especial a mi papá que esperó el Título y dijo que era la parte más importante de una persona para lograr las metas y los triunfos que se fijan en la vida.

Gracias por su amor, confianza y apoyo.

A mis hijos:

Sandra Serelda

Gustavo Andrés

Luis Fernando

Carolina Marisol

Con todo mi amor, para que en un futuro, sientan orgullo de tener una mamá que va a luchar para que lleven una vida digna y llena de amor, y encuentren en mí el apoyo para que a su vez también sean profesionistas en el área que deseen.

A mis Hermanos y Amigos:

Todos y cada uno en su momento me dieron cariño y palabras de aliento para continuar, estando siempre presentes y no dejarme caer para seguir y terminar este trabajo de tesis, gracias por su apoyo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México Campus Aragón, agradezco la enseñanza y la formación profesional que obtuve a través de los profesores de la institución, que me dio la oportunidad de ser una profesionista.

A mi asesor de Tesis:

Lic. Froylán Martínez Suazo, gracias por dirigir mi trabajo, tenerme la paciencia para culminar mi anhelo de titularme, y apoyarme en los momentos difíciles y sobre todo darme su tiempo tan valioso, para de esa manera cumplir mi deseo de ser profesionista.

LA EFICACIA Y EL ALCANCE JURÍDICO DEL SISTEMA  
PROBATORIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL  
MEXICANO

INTRODUCCIÓN ..... I

CAPÍTULO PRIMERO

EL PROCEDIMIENTO LABORAL

1.- Principios que lo rigen..... 1  
2.- Sus características ..... 6  
3.- Sus fuentes ..... 15  
4.- El carácter proteccionista de la  
Ley Laboral. .... 20

CAPÍTULO SEGUNDO

LAS ETAPAS LABORALES

1.- De conciliación ..... 22  
2.- De demanda y excepciones ..... 30  
3.- De ofrecimiento y admisión de pruebas ..... 33

## CAPÍTULO TERCERO

### EL SISTEMA PROBATORIO PROCESAL LABORAL

1.-	Clasificación de las pruebas -----	47
2.-	Características del procedimiento general -----	58
3.-	Características del procedimiento especial -----	64
4.-	Diferencia entre ambos procedimientos -----	67

## CAPÍTULO CUARTO

### LOS MEDIOS DE PRUEBA NOMINADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.-	Confesional -----	75
2.-	Documental -----	80
3.-	Testimonial -----	87
4.-	Pericial -----	92
5.-	Inspección -----	95
6.-	Presunción -----	98
7.-	Instrumental de actuaciones -----	102
8.-	Fotografías y en general, todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.-----	104

## INTRODUCCIÓN

Es importante hacer mención que al vivir en un Estado de derecho en donde la conducta del hombre se rige y se regula a través de la aplicación de la Ley y donde el Estado para poder impartir justicia además de haber constituido Tribunales de Derecho ha establecido figuras jurídicas como el proceso, el procedimiento y la prueba, para que las personas que se vean afectadas en sus intereses, canalicen sus pretensiones a través de estas figuras y se resuelvan los conflictos dentro de los marcos de la legalidad, de tal manera que los contendientes no se hagan justicia por su propia mano.

En el ámbito jurídico, la prueba reviste vital importancia pues mediante ella se puede demostrar una situación o hecho determinado, que puede ser decisivo en la solución de una controversia, y a quien toca decidir ésta, le sirve como elemento de convicción o cercioramiento de la forma en que sucedieron los hechos.

En este Trabajo, abordaremos el tema de las pruebas como los medios establecidos en la Ley Federal del Trabajo, para demostrar que los hechos que hayan sido controvertidos o discutidos por las partes dentro del proceso; hablándose sucintamente en el primer capítulo, del Procedimiento Laboral;

para saber la importancia que reviste el procedimiento de una manera general, y lo que nos dará la pauta para introducirnos a las etapas Laborales lo que hacemos alusión en el segundo capítulo; en el tercero se realiza un desglose y estudio del sistema probatorio dentro del procedimiento laboral a la luz de las características del procedimiento tanto general como especial; y en el cuarto realizamos un análisis sobre los medios de prueba nominados en la Ley Federal del Trabajo vigente, análisis que se hace de cada uno de los medios de prueba por separado contemplando concepto naturaleza jurídica, objeto de la prueba, ofrecimiento, admisión, desahogo y la importancia que las autoridades laborales le dan a cada una de ellas.

Así pues encontramos que el proceso laboral, guarda características especiales, como en la celeridad en que se deben desarrollar las etapas procesales, en especial la probatoria, para beneficio no tan solo del trabajador, sino también de la parte patronal cuando el demandado se encuentra en una situación de desventaja ante un posible Laudo condenatorio.

De lo anteriormente señalado debemos mencionar que el tema de tesis a desarrollar tiene la finalidad de resaltar la importancia que tiene la etapa de pruebas dentro del procedimiento laboral y en especial la valoración que le da cada una de las autoridades laborales a las pruebas, porque existen



diversos criterios de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto a la importancia que puede tener una prueba en un juicio, por ejemplo por mencionar solo alguna de ellas, la prueba pericial en algunas ocasiones representa ser uno de los factores determinantes en la resolución de un juicio, en virtud de que es el medio o instrumento de que se van a valer las partes para demostrar sus pretensiones, porque mediante ella se podrán conocer algunos hechos que representan un obstáculo para el juzgador por su carácter técnico, científico, artístico o bien de naturaleza diferente a la jurídica, que ayudará al juzgador a resolver la controversia, y de la misma existen diversidad de criterios respecto a la fuerza que puede tener en el procedimiento atendiendo también a la naturaleza de que se trata.

Asimismo en este Trabajo se citan de una manera enunciativa pero no limitativa, las conclusiones de carácter personal, en el sentido de que existen mecanismos que podrían beneficiar la celeridad del procedimiento atendiendo al principio procesal a que se refiere el Artículo 685 de la Ley de la Materia para cada una de ellas.

**CAPÍTULO PRIMERO**  
**EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

1. - Principios que lo rigen
2. - Sus características
3. - Sus fuentes
4. - El carácter proteccionista de la  
Ley Federal

## 1. - PRINCIPIOS QUE LO RIGEN

Es básica la regla del proceso dispositivo, que no hay juez sin demandante. Corroborándose esta regla con el otro principio esencial del sistema dispositivo, relativo al que no procede de oficio. El proceso del Trabajo está influido por el principio dispositivo que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses Jurídicos o Económicos tutelados por el Derecho del Trabajo. Esto es, que requiere del ejercicio y una acción procesal que impulse a la acción jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo, según lo establece el Maestro Trueba Urbina. (1)

Se entiende por parte, el principio en el cual el Órgano Jurisdiccional sólo despliega su actividad impulsada por las partes. La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 773, nos muestra claramente este principio al Sancionar su inobservancia, considerando como desistida la Acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, promoción que sea necesaria para la continuación del

-----  
Ob. Cit.

(1) TRUEBA, Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo.

pág. 43

procedimiento.

**Principio Formalista.**- Este principio tiene rango constitucional, que se encuentra encuadrado dentro del Artículo 14 de nuestra Constitución Federal, aunque en materia laboral dichas formas están reducidas al mínimo, pero ese mínimo debe ser respetado de manera absoluta. Es evidente que el respeto a las formalidades procesales es una garantía para las partes y su inobservancia traería como consecuencia la anarquía en el procedimiento. Con ello, el fin del proceso se destruiría, pues no se obtendría esa paz social que busca. Por lo tanto, tiene mucha razón el Maestro Alberto Trueba Urbina, cuando nos dice que el derecho procesal del Trabajo es menos formalista que el Derecho procesal común y que la simplicidad y sencillez son las características del procedimiento entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**Principios de Oralidad.**- El procedimiento en materia de Trabajo, el Artículo 685 establece lo siguiente:

“El proceso del Derecho del Trabajo, será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancias de parte, las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”

En el proceso civil, para Osorio y Gallardo, la justicia debe ser substanciada por medio de la palabra, por las siguientes razones 1) Por Ley natural, puesto que al hombre le fue dada la palabra para que mediante ella se entendiera con sus semejantes, la interrupción la pregunta y la respuesta. En la oración hablada pronto se conoce al maniático, al embustero, al obcecado, al incomprendible, al intransigente. (2)

Principios de Concentración.- El Legislador se preocupó porque en el Derecho del Trabajo, los recursos que son normales en el procedimiento civil aquí se hicieran a un lado y aún más., previno que las cuestiones incidentales que surgieron se resolvieran o decidieran con el principal excepto en aquellos casos en que por naturaleza fuera forzoso dividir las antes o después del Laudo; pero que en ningún caso se les daría substanciación especial, sino que cuando se promueva un incidente dentro de una Audiencia o diligencia se substanciara y resolviera de plano oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, competencia y personalidad.

La prueba es el medio más eficaz, para hacer que el juzgador

-----  
Ob. Cit.

(2) TRUEBA, Urbina Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo  
Vol. II pág. 60

conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso.

Principios de la Apreciación de las pruebas en Conciencia.- La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso; es notable que nuestra legislación en materia de Trabajo, haya basado sus sistemas en la valoración legal de los elementos probatorios y que inspirándose en el más puro principio de justicia y sobre todo la equidad, haya declarado que priva la libre apreciación de las pruebas en conciencia. Este principio que no es mas que el producto de una justicia social bien entendida, demuestra el sentimiento de humanidad que inspiró al legislador a crearlo, pero que necesariamente no puede ser aplicado en forma arbitraria sino lógica y racionalmente, éste ha sido el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia definida que aparece en el Semanario Judicial de la Federación que a la letra dice; Tesis Jurisprudencial Visible en la página 604 y 605 del Semanario Judicial de la Federación 4ª Sala 7ª Época:

“Juntas de Conciliación y Arbitraje, Apreciación de las pruebas por las que la estimación de las pruebas por parte de las Juntas, sólo es violatorio de garantías individuales, si en ellas se alteran los hechos o se incurren en defectos de lógica en el raciocinio. Debiendo igualmente estudiar todas y cada una de las pruebas en que se les rindan haciéndole el análisis de las

mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuáles conclusiones". (3) Principio Económico.- El principio exige que el proceso no sea oneroso para las partes, ni que por su dilación ni por los gastos que originan, sea accesible únicamente a los particulares privilegiados por la riqueza.

-----  
Ob. Cit.

(3) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.- Tesis 604 y 605 apéndice de S.J.F.

## 2.- SUS CARACTERÍSTICAS

El procedimiento laboral está constituido por el complejo de actos de obreros y patronos y de la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como los Testigos y Peritos que representan el funcionamiento de normas que regulan y liquidan los conflictos obrero - patronales, ínter - obreros e ínter - patronales, jurídicos y económicos. (4)

Se infiere por lo tanto, que las clases sociales no pueden ejercer justicia por sí mismas, siendo por consiguiente el proceso, el instrumento que borra la autodefensa y siendo también el proceso, el mejor medio por el cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje se apoyan para Administrar la Justicia, debido a que la función del Derecho Procesal Laboral, es precisamente regular el mantenimiento del orden jurídico, tanto económico entre los trabajadores y patronos, es decir, entre dos clases sociales totalmente diversas, encargándose sobre todo de la tutela de una de ellas, la clase trabajadora, porque para ello nació el Derecho del Trabajo.

-----

Ob. Cit.

- (4) TRUEBA, Urbina Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo  
Volumen 1. pág. 18.



Ahora bien, los procesos del derecho laboral, se pueden clasificar, en virtud de que se hace también una clasificación de los conflictos del orden laboral, es decir, según por el contrato de Trabajo, que puede ser contrato colectivo, o sea el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el Trabajo en una o más empresas o establecimientos; o que puede ser también Contrato denominado Ley que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según los cuales debe presentarse el Trabajo de una determinada rama de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades en todo el Territorio Nacional.

Ahora bien se han clasificado a los conflictos de Trabajo según la doctrina y según nuestra legislación, por las diferencias que surgen entre obreros o patrones, ínter - obreros e ínter - patronales. De aquí, que se clasifiquen en conflictos individuales jurídicos, conflictos colectivos jurídicos y en conflictos económicos colectivos. Esto en cuanto a los conflictos que de ellos se hará derivar la clasificación de los procesos de Trabajo se clasifican en individuales Jurídicos y

## Colectivos Jurídicos o Económicos.

El conflicto individual se refiere al interés del trabajador o del Patrón, en tanto que el Conflicto Colectivo se refiere al interés del gremio o asociación sindical, que necesariamente alcanza a la entidad individual.

Con relación a los conflictos de Trabajo, es necesario saber lo que se entiende por tal situación Nos señala el Maestro Tapia Aranda:

“Se entiende por conflicto de Trabajo, las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la creación o cumplimiento de una relación de Trabajo, bien sea individual o colectivo.” (5)

Nuestra Ley Federal del Trabajo clasifica a los conflictos laborales en obrero - patronales, ínter - obreros e ínter - patronales, refiriéndose esto al comentario que se hace del Artículo 685 de la Ley Laboral, el considerar el concepto de Derecho Procesal del Trabajo como el conjunto de reglas Jurídicas

-----  
Ob. Cit.

(5) TAPIA , Aranda E.- Derecho Procesal del Trabajo.

pág. 113

que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero - patronales, ínter - obreros e ínter - patronales.

Se puede decir que el proceso individual jurídico surge con motivo del un conflicto entre los intereses individuales de los sujetos de la relación de Trabajo, o sea, entre un trabajador y un patrón.

El Artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, establece las disposiciones de este capítulo que rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

Por lo tanto, se entiende por conflictos o diferencias laborales, las desavenencias, dificultades o choques entre trabajadores y patronos, sólo entre ellos, con motivo de sus relaciones laborales o de la Ley, y así, los conflictos laborales se clasifican en obrero - patronales, ínter - obreros o ínter - patronales así como también son ínter - sindicales.

Estos a su vez, pueden ser jurídicos o económicos. Los primeros se dividen en individuales y colectivos; los conflictos

individuales son las controversias que surgen entre trabajador y patrón a propósito del contrato de Trabajo independiente del número de trabajadores o patrones.

Los conflictos colectivos son los que se suscitan entre un grupo o sindicato obrero, o uno o varios patrones sobre cuestiones de orden profesional general o de disfrutar de este orden en relación con el contrato colectivo de Trabajo.

Son cinco las fases para la tramitación de los conflictos individuales jurídicos, apreciados por la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento Conciliatorio.- En este período los actos jurídicos procesales, se encaminan a buscar la resolución amigable del litigio: La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. De acuerdo con lo establecido por el Artículo 873, cuando señala que el Pleno de la Junta Especial señalará día y hora para que la celebración de una Audiencia de conciliación, demanda y excepciones y el ofrecimiento y admisión de pruebas, en caso de no llegar a un acuerdo satisfactorio por las partes, surge entonces la intervención del Tribunal como árbitro, como componedor amigable, y si se acepta la proposición de arreglo sugerida por éste, se dará por finalizado el conflicto, ya que tal opinión tiene como principal causa la de considerarse como Laudo.

El Procedimiento Contencioso.- Surge en virtud de no haber fructificado el primero, aquí la parte demandante tiene la posibilidad procesal de reproducir, ratificar, ampliar su demanda y la parte demandada la de contestar y la de reconvenir al actor.

El Procedimiento Probatorio.- Surge este período en la Audiencia de pruebas, en el que las partes tienen derecho de presentar todas aquellas que estimen convenientes para obtener la justificación de su derecho, Artículo 883 de la Ley Federal de Trabajo:

“La Junta al concluir la Audiencia de demanda y excepciones, inmediatamente en la misma Audiencia en que admita el ofrecimiento y admisión de pruebas, se señalará día y hora para la celebración de la Audiencia y para el desahogo de las mismas pruebas”.

El Procedimiento de Resolución.- En este período se da el Laudo, que por consiguiente finaliza el conflicto.

El Procedimiento de Ejecución.- Este Período tiene por objeto hacer cumplir el Laudo, la ejecución de los dictados por la Junta de Conciliación permanente y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y así hacer efectivas las prestaciones reclamadas.

Al abordar el estudio del proceso colectivo, debemos en primer lugar apuntar que es aquél que se relaciona con la interpretación y aplicación del Contrato Colectivo. Es decir, este proceso tiene como motivación fundamental la controversia colectiva que se relaciona con el contrato Ley.

El proceso colectivo económico, tiene como principal objetivo el de establecer nuevas condiciones de Trabajo, o también de modificar las ya existentes.

Los conflictos colectivos económicos que dan origen al proceso en estudio son definidos de la siguiente manera: Las manifestaciones de lucha de clases ente un grupo de trabajadores o sindicatos y uno o varios patrones, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de Trabajo o modificación de las vigentes.

Por lo que corresponde a nuestra Ley Federal del Trabajo, los define de la siguiente manera, haciendo referencia del comentario del Artículo 900:

“Son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de Trabajo o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de Trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento”.

En la tramitación de los conflictos de naturaleza colectiva económica, las Juntas deben procurar la conciliación; así lo establece el Artículo 901 de la Ley Federal del Trabajo: A este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto. Es decir, que la Junta, al tener conocimiento del conflicto, procurará mantener las cosas en el estado que guardaban antes de surgir aquél; opera esto, en el sentido de "recomendar que no se llegue a la huelga o al paro".

Quiere decir que los conflictos de orden económico surgen del juego de intereses entre patrón y trabajadores, provocando en primer lugar, por la pretensión de los trabajadores con la tendencia de mejorar sus condiciones de Trabajo.

Es cuando surge el camino a seguir para la solución del conflicto: La vía del conflicto económico queda reservada entonces a los conflictos que surjan con motivo de la suspensión de la reducción, de la terminación de los contratos de Trabajo y del paro, siempre que afecten a la totalidad o a una parte de los trabajadores de una empresa, tratándose de los primeros o varios de una determinada rama de la industria, tratándose del paro. La vía del conflicto de orden económico fue instituida para la clase

patronal, como la huelga lo fue para los trabajadores. (6)

Por consiguiente, la resolución que pone fin al proceso colectivo económico se denomina sentencia colectiva, cuyo contenido es distinto procesalmente del Laudo, que se dicta en los conflictos individuales y colectivos.

Ahora bien, el fin de toda sentencia es la de concluir un proceso, aplicando la regla general al caso concreto, es el momento culminante del proceso, de la actividad jurisdiccional, el dictar sentencia. "El juez en una sentencia nada crea, reconoce, corrobora y confirma la existencia de un derecho que estaba en duda".

Sin embargo, éste es el sentido de la sentencia, más no el del Laudo de tipo económico, ya que éste sí engendra, si crea nuevos derechos y nuevas obligaciones que pudieran haber sido o no alegados. (7)

-----  
Ob. Cit.

(6) CASTORENA, José de J.- Procesos del Derecho Obrero.  
pág. 190

(7) CASTORENA, José de J.- Procesos del Derecho Obrero.  
pág. 190



### 3.- SUS FUENTES

Nuestros Tribunales del Trabajo han sido producto de la necesidad derivada y organismos jurisdiccionales especiales, quienes conocieron de los problemas de tipo laboral.

Anteriormente, todos los conflictos que entre el capital y el Trabajo surgían, se resolvían de acuerdo con las disposiciones de Derecho Civil. Es claro que tratándose de problemas distintos, las soluciones tenían que ser distintas, esto es, que el espíritu que anima a nuestra legislación civil era distinto al plasmado en nuestro ordenamiento de Trabajo, es decir, que solamente retorciendo la Ley se podían dar soluciones a problemas laborales, resultando de esta manera procesos lentos y complicados, y además onerosos y en que la función de impartir justicia estaba sujeta al criterio de un juzgado que ignoraba la situación real en que se desenvolvían las relaciones obrero - patronales y consecuentemente tal desconocimiento traía una solución que no satisfacía a nadie, o tal vez solamente al poderoso o a quien lo pedía por medio del dinero, para obtener resultados favorables.

Ese estado de cosas no podía ser permanente, pues se fue acentuando de momento una doble necesidad, la de obtener organismos jurisdiccionales especiales que conocieran de los problemas del Derecho del Trabajo y la de contar con una

legislación apropiada para resolver tales problemas.

De esta manera se vio la necesidad de que fueran personas que estuvieran en contacto con la realidad laboral los que se abocaran en el conocimiento de los conflictos que surgiesen y que como nos dice el procesalista Arturo Valenzuela, que tuvieran un espíritu de acuerdo con el que anima las instituciones de Derecho del Trabajo, para apreciar mejor que nadie el contenido social y humano de los conflictos laborales. (8)

De esta suerte, por las causas apuntadas, se vio la necesidad de crear órganos jurisdiccionales autónomos y con facultades de poder ejecutar sus decisiones.

Por lo que hace su integración, sabemos doctrinalmente que existen tres sistemas:

El primero de ellos pugna porque sean personas no técnicas en derecho las que integraran el órgano jurisdiccional.

Un segundo sistema se inclina por la integración compuesta

-----  
Ob. Cit.

(8) VALENZUELA, Arturo. - Derecho Procesal del Trabajo.  
pág. 247

por técnicos en Derecho especializados.

El tercer sistema y es el que seguimos nosotros, se orienta en el sentido de integrar Tribunales Colegiados, compuestos por un técnico en derecho y dos representantes de clases sociales (capital y Trabajo) , quienes se presume tienen un mejor conocimiento de la realidad social y podrán dar las mejores soluciones a los conflictos que se plantean.

A pesar de que este sistema que impera entre nosotros es el mejor, resulta que en la práctica no satisface, ya sea por desconocimiento de la Ley de la Materia, por un espíritu mal entendido en función de clase o por desconocimiento de la misma realidad social. Por otra parte, consideramos que tal vez la primera persona que legisla en México acerca del Derecho del Trabajo, lo fue el Sr. General Manuel Aguirre Berianga, en el Estado de Jalisco, al promulgar en el mes de Octubre de 1914 una Ley del Trabajo, que estableció Juntas Municipales para resolver conflictos entre trabajadores y patrones. En ese mismo año, el General Cándido Aguilar promulgó en el Estado de Veracruz, otra Ley de Trabajo con los mismos fines.

Sin embargo, y en reconocimiento de tan encomiables esfuerzos de los Gobernantes citados, podemos decir que realmente quien tubo una visión extraordinaria para resolver los

conflictos entre el capital y el Trabajo, así como la formación de las Juntas que deberían de conocer de dichos problemas y en que se hizo la separación entre la conciliación y el Arbitraje, lo fue el General Don Salvador Alvarado, quien tomó en consideración los antecedentes que existían al respecto de Australia y Nueva Zelanda. De este personaje nos dice el Dr. Mario de la Cueva, lo siguiente:

“La obra legislativa del General Alvarado es uno de los más interesantes ensayos de la Revolución Constitucionalista para resolver en forma integral el problema social de Yucatán, y cualesquiera que hayan sido sus resultados, es digna de conocerla”. (9)

Posteriormente, en nuestra constitución de 1917, se plasmó el pensamiento de que las diferencias entre el capital y el Trabajo se resolverían por una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

El Artículo respectivo, estuvo inspirado en la legislación

-----  
Ob. Cit.

(9) DE LA CUEVA, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.  
Tomo 1. pág. 106

Yucateca y es notable porque con el mismo rompió definitivamente con la idea de una constitución formal, esto es, de aquéllos que sólo contemplaban o admitían que sólo se incluyesen normas relativas a los llamados derechos naturales del hombre o a la estructura del Estado, dando calidad a los derechos de tipo social, en que nuestra patria puso el ejemplo al mundo, al dar rompimiento con los viejos moldes Europeos y que a nuestro juicio sirvió de base a muchas Constituciones promulgadas posteriormente en otros países.

Finalmente, apuntamos que en el año de 1927 y en virtud de un decreto Presidencial de los Estados Unidos Mexicanos, se estableció la Junta Federal del Trabajo y en el año de 1931, se establecieron como órganos distintos de los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las de Conciliación. Las de Conciliación pueden ser permanentes, tanto en el fuero local como en Federal, esto depende de las necesidades de cada renglón y del desarrollo o progreso alcanzado por las industrias. En materia Federal, solamente tenemos una Junta de Conciliación y Arbitraje, la que siempre es permanente y cuya competencia está determinada por la Fracción XXXI; del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

#### 4.- EL CARÁCTER PROTECCIONISTA DE LA LEY LABORAL

Con el advenimiento del Artículo 123, triunfo revolucionario, y que marca la base de un nuevo derrotero del Derecho Mexicano del Trabajo, el cual ha ido evolucionando a medida que ha llegado a pretender a proteger a la clase trabajadora a lo máximo.

Y ha surgido como triunfo revolucionario y de los postulados del Artículo 123 de la Constitución Política de 1917, la denominada teoría integral, que ha tenido marcada influencia en las relaciones obrero - patronales, así como también en los llamados conflictos laborales.

Explica la teoría integral del proceso del Trabajo para sus efectos dinámicos; como parte del Derecho Social y por consiguiente de un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales y materiales para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva social que tiende a socializar los bienes de la producción, estimula la práctica jurídico revolucionaria de la asociación profesional y de las huelgas en función del devenir histórico de estas normas sociales.

Comprende pues, la teoría revolucionaria del Artículo 123 de

la Constitución Política Social de 1917, como protectora y reivindicadora de los derechos de la clase trabajadora.

Debemos señalar, por nuestra parte, que el proceso laboral es y debe ser el instrumento que los trabajadores tienen para hacer valer sus derechos frente a sus patrones, porque sólo mediante él, se lograrán hacer efectivos la reivindicación y la tutela y de esta forma acabar con la plusvalía excesiva, con la explotación del hombre, por el hombre en el régimen capitalista.

Siendo la legislación laboral eminentemente social, las circunstancias y causas que motivan su elaboración revisten singular importancia: Afecta a todos los ciudadanos, unos como patrones y a otros como trabajadores. No puede por tanto, intentarse cualquier interpretación o aplicación de ésta, sin conocer los motivos que la originaron y la evolución de sus preceptos. Sólo si se toman los distintos tipos de experiencia, podemos tener una imagen del derecho que sea adecuada a la realidad.

**CAPÍTULO SEGUNDO**  
**LAS ETAPAS PROCESALES**

- 1.- De conciliación
  
- 2.- De Demanda y Excepciones; y
  
- 3.- De Ofrecimiento y Admisión  
de Pruebas



## 1.- De Conciliación

La Ley Federal del Trabajo regía al procedimiento conciliatorio ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación en su Artículo 876.

Creemos pertinente que antes de hacer el estudio de la conciliación, exponamos ideas acerca de lo que debe entenderse por conciliación y su importancia, sus ventajas o en su caso, su necesaria aplicación en nuestro medio.

La conciliación no es una institución propia; no nació en México, Juan Menéndez Vidal, nos dice: Se encuentran antecedentes remotos de la conciliación en la Ley de Las Doce Tablas Romanas, en la Instrucción de Corregidores de Carlos III, en las Ordenanzas de Matrículas de Carlos XVIII. (10)

Por su parte, el Licenciado Armando Porras López describe que En Francia, la conciliación fue el espíritu de los célebres consejos de hombres prudentes, modificada dicha conciliación por el espíritu progresista de la época, siendo incluida en la

-----  
Ob. Cit.

(10) DE LA CUEVA, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.

Tomo II. pág. 439

## Constitución Española de 1812. (11)

Ya hemos dicho que la institución de la conciliación no es propia de nosotros, pero sin embargo ha adquirido carta de naturalización en nuestro medio, de tal manera que en el Derecho Procedimental del Trabajo (en nuestro concepto) es uno de los pilares del referido instituto.

El Estado no puede ni debe permanecer indiferente ante los grandes problemas sociales, si en el desarrollo civil la conciliación no hace su aparición (por lo menos en nuestro medio judicial) por la naturaleza particular de los intereses en conflicto, y que no tiene mayor trascendencia en el ambiente social en que nos desenvolvemos, esto es que la solución en última instancia no afecta intereses vitales sea cual sea la solución del negocio, pero en Derecho del Trabajo se observa que el interés en juego es de mayor relevancia por decirlo así de mayor jerarquía pues la vida misma de una de las partes en litigio se encuentra en lucha por la supervivencia esto es que la subsistencia de una de las partes y con la de él, la de su familia, está pendiente de los resultados de un juicio.

-----  
Ob. Cit.

(11) PORRAS, López Armando.- Derecho del Trabajo.  
pág. 190.

Lo anterior ha motivado que se considere la conciliación como fundamental para prevenir conflictos y evitar las consecuencias que acarrearán los mismos, tales como gastos, pérdidas de tiempo ruptura de la armonía que debe prevalecer entre el capital y el Trabajo.

Al respecto es notable lo que nos dice el Tratadista Alejandro Gallart Folch que los gobernantes de todos los Estados, aun cuando habían consagrado la ilegitimidad de las intercepciones colectivas de Trabajo, y aun cuando se inspiraban en el campo doctrinal en teorías de Radical abstencionismo, se vieron obligados a intervenir en los conflictos de Trabajo para que su perduración no produjera perjuicios irremediables a la prosperidad de los países que gobernaban.

Esta intervención se limitó a poner en contacto a los representantes del sector patronal y del sector obrero e incitarlos a la avenencia y aun a sugerir fórmulas transaccionales para lograrlas. Ésta es la función conciliatoria que al principio se ejerció, y de la cual ordenaron la creación de Organismos Especializados.

En México, siguiendo las modernas doctrinas al respecto, se ha considerado que la conciliación en materia laboral debe ser obligatoria. Al respecto, el Artículo 600, Fracción I de la Ley

de la materia parece indicarlo.

A mayor abundamiento, es conveniente decir que la conciliación ha sido admitida por la Organización Internacional del Trabajo. Dicho organismo sostiene que el procedimiento conciliatorio da a menudo a las partes en litigio, la oportunidad de reducir las reclamaciones a medidas justas, facilite el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable desde la buena voluntad de una de ellas, comprende el punto de vista de la otra.

El Jurista Eduardo R. Stafforini, haciendo referencia a Calamandraci, nos dice que la conciliación es un complemento útil de legalidad; en cuanto la obra del autorizado intermediario debe servir para eliminar entre las partes aquellos malentendidos y aquellos razonamientos que son a menudo la causa del litigio. La función conciliatoria debe pues, ayudar a los particulares, no ha de prescindir del derecho, sino a tratar por sí solos el propio. (12)

De lo que hemos expuesto se desprende entonces la indudable importancia que la conciliación tiene y la necesidad de

-----  
Ob. Cit.

(12) STAFFORINI, Eduardo R.- Argentina 1954.- Derecho Social del Trabajo. pág. 191

procurar que la misma se observe en la práctica, pues sabido es que nuestros órganos jurisdiccionales no cumplen con su cometido con la debida inteligencia, sino que simplemente se limitan a hacer un breve exhorto a las partes en pugna para que lleguen a un arreglo y esto no es posible, sin mas trámites se sigue adelante con el procedimiento.

Urge la necesidad de que esos vicios a que se ha hecho referencia desaparezcan, pues el legislador al plasmar en preceptos legales la referida institución, no busca mas que la paz social, la que sólo se logra con una interpretación idónea del pensamiento que animó a los redactores de la Ley Federal del Trabajo, aunque el ordenamiento legal invocado, exige a la Junta que proponga la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, en nuestro concepto no basta con esto, es necesario además que se tomen en cuenta los intereses recíprocos de las partes y sobre todo a proponerse la solución no se perjudique a la parte mas débil de la relación contractual, presionándola indirectamente para que acepte el arreglo sobre la base que percibirá una compensación inmediata y de que tal vez no pueda sostener, de esta manera simplemente desvirtúa la función que el órgano jurisdiccional le ha confiado y se distribuye la institución en su esencia, con lo que el fin que se persigue no se obtiene, ya sea por negligencia o mala fe.

Consideramos que el tema relativo a la conciliación es muy amplio y no es posible hacer el estudio exhaustivo del mismo por no corresponder al tema de este Trabajo; respecto al mismo, sólo nos queda decir lo que al respecto ha afirmado el Maestro Alberto Trueba Urbina, que nos dice de la significación que tiene, tanto en el procedimiento civil como en el proceso del Trabajo, no permite suprimirla, cualquiera que sea su resultado en la práctica. (13)

La Ley Federal del Trabajo, señala expresamente que la función conciliatoria está a cargo de las Juntas de Conciliación integrados con un representante del gobierno, uno del trabajador y otro del patrón afectado. Además de uno o varios Secretarios. (Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo).

Los Artículos 527, 527"A", 528, 529 de la Ley Federal del Trabajo nos dan dos tipos de las normas de Trabajo, por una parte señala, casuísticamente, la competencia de las Autoridades Federales y deja por otro lado, a las Autoridades de las entidades federativas la aplicación de las normas de Trabajo en las cuestiones no previstas para las autoridades federales.

-----  
Ob. Cit.

(13) TRUEBA, Urbina, Alberto.- Derecho Procesal de Trabajo  
pág. 348.

De acuerdo con el Artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo, puede haber dos clases de Juntas, esto depende de las necesidades de cada región según su progreso y desarrollo, esto es, que las Juntas pueden ser permanentes o simplemente funcionar accidentalmente, cuando se plantea un conflicto entre el capital y el Trabajo.

Se prevendrá a las partes para que dentro del término de 24 horas, designen a sus representantes y en ese mismo acuerdo se dará a conocer el nombre de la persona que se designe para fungir como representante del gobierno. La Ley Laboral en el Artículo 545 nos dice que el Inspector Federal del Trabajo Será el representante del gobierno si el conflicto es de competencia federal. Si alguna de las partes falta al cumplimiento de la obligación, consistente es designar a su representante, en rebeldía le será designado por el Presidente Municipal o por el Inspector Federal del Trabajo, respecto a esta cuestión, consideramos que no se trata de una obligación de las partes, sino de una carga, ya que no le es exigible a ninguna de las partes tal designación, sino que a ellas conviene designar a su representante, para una mejor protección de sus intereses. En mi concepto debería preferirse como representantes a personas que ya hubiesen tenido alguna experiencia al respecto, pues con base en la equidad se trataría de obtener una mejor solución atendiendo el punto de vista de que los conflictos no son deseables, ya que perturban la paz social,

como tantas veces lo hemos dicho, y de esto tienen una mejor idea quienes ya han intervenido en otros casos y consideramos que de esta manera no actuarían en función de clase, sino en función de bienestar general.

Una vez que la Junta ha sido integrada, a la misma corresponde señalar día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, (Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo), Audiencia a que hemos hecho referencia en el párrafo que antecede, trabajadores y patrón concurrirán personalmente y expresarán todo lo que a su derecho convenga. La Junta procederá a avenir a los interesados, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 876 del Ordenamiento Laboral si las partes llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y los mismos quedarán obligados a cumplir en los términos que el convenio se redactaron, dicho documento se incluirá en el expediente como se enuncia en los Artículos 33 y 34 en relación con el 98 de la Ley Federal del Trabajo.



## 2.- Demanda y Excepciones.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 878 referente a la Segunda Etapa Procedimental, nos indica la forma cómo se desenvuelve el procedimiento laboral y al respecto nos dice que 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 éstos persistieran 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 subsanara las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las acciones de 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 opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos, en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquéllos 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.- Las excepciones de incompetencia no eximen al demandado de contestar la demanda en la misma Audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en autos sus alegaciones, si lo solicitaren.

VII.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato ó 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.

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia quede reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción”.

### 3.- EL OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Una vez concluida la etapa de demanda y excepciones las partes procederán a ofrecer sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, primero lo hará el actor, inmediatamente el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

Dentro de la propia Audiencia se pueden ofrecer nuevas pruebas. Siempre y cuando estén relacionadas con las ofrecidas por la parte contraria y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, en caso de que el actor necesitara ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprenden 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.

En el caso de que sólo concurra una parte, será la única que ofrezca pruebas y cuando no concurra ninguna, la Junta dará término para alegar, y se dictará Laudo.

En la Audiencia de Pruebas, tanto el actor como el demandado tienen la oportunidad procesal de ofrecer las pruebas que a su derecho convengan, pero siempre y cuando tengan relación con la

litis, esto es, con los puntos controvertidos.

Para nosotros la prueba es un medio de convencimiento mediante el cual pretendemos demostrar al órgano jurisdiccional la verdad de nuestras afirmaciones.

En el Derecho del Trabajo, atendiendo a muy especiales circunstancias, el principio de que quien afirma está obligado a probar se rompe, esto es, que dicho principio no se observa, sino que se ha elaborado una doctrina o por decirlo así, un sistema probatorio con el que el principio que hemos citado ha quedado destruido en beneficio de la parte mas débil, de la que necesita la protección de la Ley, y que es indudablemente el trabajador.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice que en el proceso del Trabajo se resquebraja el principio jurídico, consagrado por el derecho procesal civil, relativo a que el Actor debe probar los hechos constitutivos de la acción y el demandado los de sus excepciones.

En efecto, respecto a la carga de la prueba, la doctrina jurisprudencial ha suplido deficiencias legales, creando una teoría especial de inversión de la carga de la prueba, que aceptamos sin reservas porque trata de favorecer, al más débil, es decir al obrero frente al poderoso, pues sostener lo contrario sería desconocer

que la elaboración del Derecho Procesal del Trabajo, se debe a la necesidad de evitar que litigante más poderoso económicamente hablando pueda derribar de obstaculizar los fines de la justicia social.

La inversión de la carga de la prueba cumple, pues, en el proceso del Trabajo una función tutelar que constituye por otra parte, la finalidad de toda la legislación social, la que sin perjuicio le garantice los derechos de todos los factores activos de la producción, mirando con especial atención cuando se refiere al elemento obrero.

Pensamos por otra parte, que la aportación de pruebas constituye una carga y no una obligación, ya que las partes son libres de ofrecerlas o no, si a sus intereses, convinieren, pero si se quiere librar de perder un juicio, lo lógico es aportar los medios necesarios al órgano jurisdiccional que demuestre que tenemos razón en lo que afirmamos, ya que de nuestra diligencia depende el éxito o el fracaso.

En materia de Trabajo y con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo:

"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 de efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará en su caso, se giren oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna 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 horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidos, procurando se reciban primero los del actor y después los del demandado. Este período no deberá exceder de 30 días".

La prueba, ha dicho el Maestro Rafael de Pina, que se le dirige al juez, no al adversario; nosotros solidarizamos con el pensamiento del procesalista mencionado, si el órgano jurisdiccional es quién va a resolver y a dictar su fallo, es a él a quien debemos demostrar y convencer de la verdad de nuestras afirmaciones, la parte contraria podrá objetar y si quiere menoscabar el valor de nuestras pruebas pero quien en realidad les da su justo valor y alcancé probatorio es el juzgador, órgano al que le debemos aportar nuestros elementos de convicción.

El procesalista Eduardo R. Stafforini afirma que:

"La prueba consiste en demostrar en juicio, por alguno de los medios que la Ley establece, la verdad de los hechos controvertidos por las partes. La prueba es inseparable del hecho mismo. Si éste último no puede justificarse, de nada vale que realmente exista, pues al juez del litigio importan exclusivamente aquellos que son posibles de demostración".

El hecho se tiene por probado cuando el juez se persuade de su veracidad.

Este propósito debe considerarse satisfecho cuando las diligencias practicadas llevan a su espíritu la certidumbre de la verdad del hecho invocado. Por el contrario será insuficiente si subsiste la duda que suscita la sola afirmación de una parte frente a la negativa de la otra. (14)

El Maestro Cavazos en su obra Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada, Artículo 776, presenta la clasificación de las pruebas, y que a la letra dice:

-----  
Ob. Cit.

(14) STAFORINI, Eduardo R.

pág. 53



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

I. Confesional.

II. Documental.

III. Testimonial.

IV. Pericial.

V. Inspección.

VI. Presuncional.

VII. Instrumental de actuaciones.

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

La Ley Federal del Trabajo nos señala las pruebas que se pueden ofrecer, pero también en el Código de Procedimientos Civiles se enmarcan los medios de la prueba que la Ley reconoce.

Consideramos que solamente en tres casos puede abrirse el negocio de prueba:

- 1° Si las partes no están conformes con los hechos o estándolo se hubieren alegado otros en contrario.
- 2° Si las partes lo piden.
- 3° Si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.

La Audiencia de pruebas se compone en tres actos procesales distintos. Ellos son: el ofrecimiento, admisión y recepción de pruebas (este último caso lo denominamos también de desahogo de pruebas).

**ADMISIÓN.**- La admisión de las pruebas es el acto procesal por medio del cual la Junta habiendo examinado la relación de las mismas con la litis o con las ofrecidas por la contraparte... Decide los que acepta como verdaderos para crear evidencias de convicción, haciéndolo del conocimiento de los interesados.

Aquí cabría señalar, que puesto que aún no existe litis, dicha definición no podrá aceptarse en todo su contenido, sin embargo, se puede anotar que los Artículos 880, 881, 882 establecen: que se

admiten las pruebas relacionadas con los hechos controvertidos para que las partes puedan ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando haya relación con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Concluida la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas solamente se admitirán las referentes a hechos supervenientes o tachas, las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad.

El Tribunal con apoyo en el Artículo 776 admite las pruebas que se mencionan en el mismo, pero haciendo una referencia respecto a la Fracción VIII, en la actualidad se pueden presentar una infinidad de anomalías, de ahí donde esta Fracción debe analizarse detenidamente a conciencia del legislador, ya que están sujetas a innumerables contingencias.

Por otra parte el Artículo 600 Fracción II no establece la condición de que sólo se aceptan las pruebas cuando ya las partes hayan ejercitado sus acciones ó excepciones, sino que al contrario, les autoriza a ofrecer pruebas en relación con las acciones y excepciones que pretenden deducir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (federal o local). Asimismo, calificar la idoneidad de las posiciones, en el supuesto de que rindan pruebas testimoniales o

confesionales que son las más comunes.

Debe apuntarse de que si se ofrece determinada prueba, es necesario especificar con qué hecho de la demanda está relacionada de tal forma de dar mayores evidencias de convicción al juzgador.

### La Audiencia de Desahogo de Pruebas

Como ha quedado señalado, una vez que se ha celebrado la Audiencia de demanda y excepciones, la Junta de oficio, debe señalar el día y hora para que tenga verificativo la Audiencia de pruebas. En la práctica en propiamente se habla de Audiencia de pruebas y alegatos; en realidad son dos casos distintos ya que están regulados por preceptos distintos, la primera por el Artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, Fracción I que se desahogarán todas las pruebas que están debidamente preparadas, procurando que sea primero las del actor y después las del demandado.

Ahora bien, al término de la Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta resuelve cuales se admiten, y mandará desechar aquellas que por su propia naturaleza así lo requieran, las pruebas que faltaran por desahogarse, por no estar debidamente preparadas, se señalará día y hora para la Audiencia de desahogo de recepción de las mismas la que deberá practicarse

Una vez que va cumplir con lo concerniente a los Artículos 885 a 889, de la Ley Federal del Trabajo, el auxiliar del Presidente de cada grupo especial, deberá formular un proyecto de resolución en forma de Laudo dentro de los diez días siguientes a la presentación de los alegatos; nunca se cumple con tal determinación. Por el contrario transcurren semanas y en ocasiones meses sin que el proyecto de Laudo se elabore; unas veces por negligencia de los empleados de la Junta, que olvidan turnar sus autos o dictamen; en otros por extrañas componendas que no tienen justificación alguna, y en éste como en el otro caso es de exigirse la responsabilidad a quien corresponda, con el objeto de hacer cumplir la Ley, y sobre todo, como acertadamente indica el Maestro Trueba Urbina, que toda dilación siempre repercute a perjuicio del más débil como mencioné con anterioridad, y es quien casi siempre se presenta como actora, o sea la clase trabajadora, por lo que debemos ser celosos en el cumplimiento de la Ley para evitar dichos perjuicios y máxime si tomamos en consideración que la Ley Federal del Trabajo es protectora de la clase trabajadora.

Siguiendo el orden del articulado de la Ley Federal del Trabajo y según los Artículos 885 y 886 dentro de los diez días siguientes a aquélla en que se presentan o debieran presentar los alegatos por escrito en forma de Laudo, se entregarán a los representantes un tanto para el efecto. Dicho proyecto de

Laudo deberá elaborarse por triplicado y se glosará un tanto en el expediente.

La Audiencia a que se refiere el Artículo 888 se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

Citados los miembros de la Junta para la Audiencia de resolución, se dará principio con la lectura del dictamen del auxiliar y de los alegatos suscritos por los representantes y expuestas las razones que cada uno tenga para formular su opinión se tomará la votación correspondiente al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje que también estará presente; se le entregará a éste el expediente para engrosar el Laudo, previa la anotación del día y hora en que se le entregue. En ningún caso y por ningún motivo podrán cambiarse los votos emitidos en la Audiencia de Resolución.

La Audiencia de Resolución es pública, pueden concurrir las personas que muestran interés jurídico en el negocio a dicha Audiencia. La misma se lleva a cabo con la comparecencia de los representantes de las partes y el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Considerándose que tratándose de un acto procedimental de tanta trascendencia, no debería permitirse que los representantes

se abstuviesen de concurrir a la Audiencia de Resolución, pues concurriendo pueden impugnar oralmente las razones que aduzca en su voto el otro representante y sobre todo, tratándose del representante del Trabajo, su asistencia es y debe ser obligatoria e inexcusable su inasistencia, ya que traiciona la confianza que se le ha depositado al nombrársele representante de una de las partes en conflicto.

Por lo expuesto, debemos concluir señalando que en la actualidad, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en general, a través de sus representantes, han olvidado su función conciliatoria. El Tribunal que juzga a verdad sabida y en conciencia, se a ceñido a resolver los problemas sin ocasiones ha estricto derecho, sin tomar en cuenta que este derecho es tutelar del Trabajador.

Se está de acuerdo en que se apliquen correctamente las Leyes; pero también, seguimos reclamando que en los asuntos de Trabajo se contemplen con el espíritu un humano y sobre todo, con un sentido enteramente justo.

## CAPÍTULO TERCERO

### EL SISTEMA PROBATORIO PROCESAL LABORAL

- 1.- Clasificación De Las Pruebas
- 2.- Características Del Procedimiento
- 3.- Características Del Procedimiento Especial
- 4.- Diferencia Entre Ambos Procedimientos



## I.- Clasificación De Las Pruebas.

El derecho probatorio se encuentra consignado en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 776 y que a la letra establece “que todos los medios de prueba son admisibles que no sean contrarios al derecho y a la moral”, y en especial menciona los siguientes puntos:

- I. Confesional.
- II. Documental.
- III. Testimonial.
- IV. Pericial.
- V. Inspección.
- VI. Presuncional.
- VII. Instrumental de Actuaciones.
- VIII. Las fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

La Confesional:- Es el medio con el que cuentan las partes dentro del procedimiento para llamarse entre sí o algún tercero, para que declare sobre los hechos afirmados o controvertidos, o los que le sean propios y que formen parte de la litis.

Para que la prueba tenga validez se debe llenar los siguientes requisitos:

- a) Que sea hecha por persona capaz de obligarse.
- b) Que sea con pleno conocimiento y sin coacción de violencia.
- c) Que sea un hecho propio, o en su caso del representante, tratándose de persona moral.
- d) Que se haga conforme a las formalidades de la Ley.

Así se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes en conflicto sin necesidad de que la misma sea ofrecida como prueba, las manifestaciones que en las actuaciones del juicio se contengan; el ofrecimiento de la prueba confesional se deberá hacer conforme a los Artículos 786, 787, 790 y 791 del Derecho del Trabajo.

La Testimonial:- Es la prueba en que las partes ofrecen a cargo de persona extraña al juicio que declarará acerca de los hechos controvertidos y del mismo. El testigo recibe una impresión de los sentidos, se da cuenta de ello y lo guarda en su

memoria; el Testigo comparece al juicio para hacer del conocimiento al Tribunal los hechos relacionados con el conflicto y sus circunstancias de modo, tiempo y lugar.

Testigo es el órgano de la prueba, el medio probatorio, es su manifestación, o sea el testimonio.

Así que toda persona física que tenga conocimiento o le consten los hechos ocurridos en relación con la controversia laboral, puede ser propuesta por las partes como testigo.

La Pericial: - El perito es el especialista, el conocedor, el versado en una ciencia u oficio que bajo juramento informa al órgano Jurisdiccional a través de un dictamen sobre hechos que constan ó se indican en el proceso.

Se le exige al perito tener título si la profesión o el arte sobre el que emita su dictamen están legalmente reglamentados.

El juzgador no debe pasar por inadvertido el requisito anterior, pero lo más importante sería que el perito, independientemente de que sea práctico o titulado, elabore un dictamen convincente, es decir, que reúna en el mismo, las diligencias realizadas, las observaciones y opiniones técnicas, así como las conclusiones lógicas entendibles al común denominador

de las personas.

La Inspección:- Es una de las más importantes por su relevancia y trascendencia para resolver los conflictos; fundamentalmente consistentes en el examen directo de la Junta que debe efectuar sobre los documentos, objetos o lugares, constituyéndose en el lugar donde se encuentren con el fin de formar la convicción del juzgador, en nuestro medio laboral y como consecuencia lógica de no haber estado reglamentada la multitudada prueba, no obstante ser una de las más comunes en el procedimiento de los conflictos obrero - patronales generalmente se le conceptúa "como el medio de evidencia tendiente a hacer que un actuario de la Junta o funcionario con ese carácter lleve a cabo su examen de una determinada documentación, cuya existencia se ha afirmado localizarse en un específico lugar, para constatar y dejar razón en autos del hecho o hechos que el oferente sostuvo, allí aparecían".

El Maestro Pallares definen la inspección judicial de la siguiente manera diciendo que: es un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juzgador (Junta o Tribunal del Trabajo) tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o personas relacionadas con el litigio. En sí misma no es una prueba, sino un medio de producir prueba acerca de los hechos controvertidos.

La Presuncional: - El Artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

"La presunción es la consecuencia de la propia Ley o la Junta que deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Se dice que hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente, hay presunción humana, cuando en un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

El que tiene una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda; las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario; las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que acredita con ella".

La Instrumental:- Son el conjunto de actuaciones contenidas en el proemio, formado con motivo del juicio (protocolización de los documentos), por lo consiguiente la Junta deberá tomar en cuenta todos los documentos antes mencionados.

Por lo que respecta a las fotografías y en general todos los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, pero ya

en la actualidad, se prestan a una infinidad de artimañas, por lo que considero que este aspecto de la prueba sería un tanto conflictivo para dar la ubicación con respecto de un determinado asunto.

Ahora bien, para percatarse de una clasificación de los medios de la prueba, es necesario, recurrir también al Código de Procedimientos Civiles, y en especial hacemos mención a su Artículo 289, que la Ley reconoce como medios de prueba:

- 1.- La confesión.
- 2.- Documentos públicos.
- 3.- Documentos privados.
- 4.- Testigos.
- 5.- Dictámenes Periciales.
- 6.- Reconocimiento o inspección judicial.
- 7.- Fotografías, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos, y en general todos aquellos elementos aportados por la ciencia.
- 8.- Fama pública.
- 9.- Las presunciones.
- 10.- Los demás medios se reproduzcan convicción en el juzgador.

De la misma manera hace mención el Código de Comercio,

en su Artículo 1205, en la Ley reconoce como medios de prueba a los anteriores del Código de Procedimientos Civiles, sólo que no hace alusión a dos de ellos que son las fotografías, en general los aportados por la ciencia y los medios que produzcan convicción en el juez. Puede ser, que esos dos elementos queden consignados en la parte que se llama documentos, es decir, a esos elementos. Por ello, creo que lo que omite el Código de Comercio.

Por su parte el Código Federal de Procedimientos Civiles, establece en su Artículo 93 lo siguiente:

La Ley reconoce como medios de prueba:

- 1.- La confesión.
- 2.- Los documentos públicos.
- 3.- Los documentos privados.
- 4.- Los dictámenes periciales.
- 5.- El reconocimiento o inspección judicial.
- 6.- Los testigos.
- 7.- Las fotografías, escritos y notas taquigráficas y en general todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia, y
- 8.- Las presunciones.

La Legislación de Trabajo Burocrático no hace especial hincapié en la clasificación de las pruebas, sino que de modo general, los establece, por ejemplo, en uno de sus Artículos, de la siguiente: Que la demanda deberá contener... inciso V) la indicación de lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reglamento no pudiera aportar directamente y que tenga por objeto la verificación de los hechos en que se funda su demanda..." a la demanda acompañará las pruebas de que dispongan y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente. (Artículo 129 de la Legislación Federal del Trabajo burocrático).

Otro Artículo menciona que el Tribunal tan luego como reciba la contestación de la demanda, una vez transcurrido el plazo para contestar, ordenará la práctica de las diligencias que fueran necesarias y citará a las partes y en su caso, a los testigos y peritos, para la Audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución. (Artículo 131 del Ordenamiento citado). Es decir, en este Artículo nos percatamos de que admite las pruebas periciales, así como la testimonial.

El Artículo 132, de la Ley Federal Burocrática dice que el día y hora de la Audiencia se abrirá en el período de recepción de pruebas, es decir, aquí de antemano está aceptando todas aquellas pruebas posibles, aunque más adelante se nota la limitación; el



Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquéllas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho, o que no tengan relación con la litis.

La prueba pericial.- El perito debe ser especialista, conocedor, el versado en una ciencia, arte u oficio, persona que bajo juramento informe al juzgador sobre los puntos litigiosos sometidos a su experiencia, que puede ilustrar al Tribunal sobre algún aspecto de la controversia.

Por lo que la actividad del perito debe ser considerada como auxiliar del juez en la búsqueda de máximas o reglas de experiencia y de conocimientos especiales, esta prueba tiene por objeto que personas capacitadas puedan dar apoyo a las Juntas en las cuestiones no técnicas de las que éstos carecen de conocimiento; y no determina el alcance de los hechos alegados por las partes.

En el período de ofrecimiento de Pruebas con fundamento en lo establecido por el Artículo 823, “la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes.”

"... Esta prueba presenta un problema para el trabajador, como lo estima el comentario que del mismo se hace en la Ley Federal del Trabajo, al decir: ... " el problema de los peritajes sólo afecta a los trabajadores; un trabajador despedido no puede pagar peritos..."

Sin embargo considero que el Artículo que más énfasis le da a las pruebas, es el 824 de la Ley Federal del Trabajo, que la marca diciendo que, "la Junta deberá nombrar 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."

Pero actualmente nuestro derecho del Trabajo goza de cierta distinción de los civiles que mencioné con anterioridad en materia probatoria, sin embargo en la vía práctica cómo lo dice el Maestro Alberto Trueba Urbina, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desvirtúan constantemente la prueba laboral procediendo con

## 2.- Características del Procedimiento General

Como ya hemos mencionado y observado, las características esenciales del proceso laboral en general, por ahora nos concretamos a dar las principales características del procedimiento ordinario o general del Trabajo.

Todo proceso ordinario laboral se inicia con un escrito de demanda, en el cual el actor debe precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos, no teniendo necesidad de señalar con exactitud el nombre y apellidos de su patrón o la denominación o razón social, bastando que señale el lugar en donde prestó sus servicios, la actividad a que se dedica el patrón y señalando domicilio para recibir notificaciones.

Recibida una demanda, se señala fecha para que tenga lugar la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y el ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá celebrarse dentro del término de quince días.

El demandado debe ser notificado, por lo menos, con diez días de anticipación para concurrir a esta Audiencia, apercibido de que de no hacerlo se le tendrá por inconforme con todo arreglo y se tendría la demanda contestada en sentido afirmativo, quedándole el derecho únicamente de rendir prueba en contrario

con el exclusivo de demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, tiene lugar iniciándose con la conciliación, teniendo obligación la Junta de exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo, proponiéndoles un convenio, haciéndoles ver la justicia y equidad de su proposición, oyendo las alegaciones que las partes quieran hacer.

Si se llega a un convenio, una vez que es aprobado por la Junta, se le dan al mismo todos los efectos jurídicos inherentes al Laudo.

En el supuesto de que no se llegue a ningún convenio, se da por terminada la etapa conciliatoria del proceso y se entra en el período de demanda y excepciones inmediatamente en la misma audiencia en el cual el actor expondrá su demanda precisando los puntos petitorios y su fundamento.

El actor tiene la facultad de intentar acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, lo que significa que puede variar la esencia de su demanda substancialmente, el demandado puede oponer sus excepciones y defensas,

contovirtiendo expresamente cada hecho, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean de agregarle a su narración los hechos que considere pertinentes.

En el supuesto de que un hecho se deje de contestar, se refutará que el mismo es cierto, sin admitir prueba en contrario.

La Ley Federal del Trabajo establece la presunción legal de que la negación pura y simple del derecho, no implica el restarle importancia a la confesión de los hechos, ya que la confesión de los mismos entraña la aceptación del derecho.

En el caso de que en la ampliación de la demanda se hayan intentado acciones diversas a las planteadas en el escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y el ofrecimiento y admisión de pruebas en la cual no podrá ya el actor ejercitar nuevas o distintas acciones.

Las partes tienen el derecho de replicar y contrareplicar cuando así les conviniere; cuando se produzca una reconvencción se abre un período conciliatorio dentro de la propia audiencia en la que se reconvenga, pudiendo contestarse la reconvencción en cuanto así lo solicite el reconvenido.

En el caso de que no concurre el Actor a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se le tendrá por inconforme en todo arreglo y su escrito inicial se tendrá por reproducido en vía de demanda.

Si el que no concurre es el demandado, se le hacen efectivos los apercibimientos por los cuales se les manda citar y a los que me he referido anteriormente.

Si no concurre ninguna de las partes a la audiencia, se manda archivar el expediente hasta nueva promoción.

En el caso de que la controversia quede reducida a una mera cuestión de derecho, la Junta oirá los alegatos y procederá a dictar el Laudo correspondiente.

Concluida la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se cita a las partes para una Audiencia de ofrecimiento y Admisión de pruebas, la que debe celebrarse dentro de los diez días siguientes, y en los que cada parte ofrecerá las pruebas que correspondan, a los hechos de sus respectivos escritos que hayan sido materia de controversia, acompañando los elementos necesarios para que las mismas se puedan recibir, precisando cada una de las que en particular ofrezcan.

Dentro de la audiencia se pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando estén relacionadas con las ofrecidas por la parte contraria.

En el caso de que sólo concurra una parte, será la única que ofrezca pruebas y cuando no concurra ninguna, la Junta dará término para alegar.

Al término de la Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta resuelve cuales se admiten y mandará desechar aquéllas que por su propia naturaleza así lo requieran, señalando día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas o recepción de las mismas, la que debe practicarse dentro del término de diez días hábiles.

Recibidas las pruebas, la Junta concede a las partes término en la misma audiencia para que presenten sus alegatos y una vez formulados los alegatos el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará un dictamen, mismo que se agregará al expediente, entregando una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patronos, señalando la fecha exacta en que tal entrega se hizo.

Dentro del término de cinco días siguientes al que los representantes reciban la copia del dictamen, el presidente de la

Junta citará para una audiencia en la cual se pondrá a discusión y votación el negocio.

Dentro de los diez días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia de discusión y votación, el secretario deberá engrosar el Laudo y engrosado éste procederá a recoger las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio.



### 3. Características del Procedimiento Especial.

Las características del procedimiento especial, las detalla perfectamente la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, ya que los conflictos se deben resolver en un período breve de tiempo; pero hay algunos cuya solución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad y subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los Artículos 892 a 899.

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones y el ofrecimiento y admisión de pruebas, alegatos y resoluciones. El Artículo 896 emplea intencionalmente los términos "actor" y "promovente", porque se considera que en ocasiones no se intenta una acción contra persona determinada, como puede ocurrir en los riesgos de Trabajo.

En el curso del procedimiento y salvo para algunas resoluciones especiales, la Junta se integra con el Presidente, el Auxiliar del Presidente y los representantes del capital y del trabajo. Esta medida tiene por objeto que en todas las Audiencias esté presente por lo menos quien formule el dictamen

que sirva de base al Laudo.

Como puede verse, todos los procedimientos especiales se refieren a cuestiones que por su naturaleza requieren de una pronta solución, porque en otra forma el derecho que se pretende ejecutar quedaría restringido.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 882, hace una anunciación de los casos en que se hace necesario un procedimiento especial, aunque los enumero en forma limitativa y no ejemplificativa, lo cual significa que solamente pueden practicarse los procedimientos especiales que señala la Ley, por ser un procedimiento de excepción y todos los casos que no se encuentran comprendidos dentro de ella deberán tramitarse en la vía ordinaria o general.

El procedimiento a seguir es en definitiva sumario, ya que se debe practicar en una sola audiencia que se convierte en Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogo de las mismas y alegatos, y finalmente se dictará la resolución que corresponda, en los términos de los Artículos 893 y 895 de la Ley Federal del Trabajo.

En resumen, el procedimiento especial es sumarísimo, para resolver conflictos específicos que en forma limitativa señala la

Ley.

#### 4.- Diferencias entre ambos procedimientos.

Tanto el procedimiento ordinario como el especial se inician a petición de parte interesada, excepción hecha del caso que prevé el Artículo 503 de la Ley, o sea, cuando la Junta de Conciliación recibe aviso de la muerte de un trabajador.

La primera diferencia la encontramos en el hecho de que en el procedimiento ordinario la Junta dispone de quince días a partir de la fecha en que recibe la demanda, para citar a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y el ofrecimiento y admisión de pruebas, en tanto que el especial, la audiencia debe practicarse con diez días de anticipación y se cita a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, el ofrecimiento y admisión de pruebas y la resolución dentro de los 15 días.

Como el procedimiento especial no señala término específico mediante el cual debe notificarse la citada audiencia, debemos aplicar la regla comprendida en el Artículo 748, es decir, las notificaciones deberán hacerse con una anticipación de 24 horas mínimos, encontrando allí la segunda diferencia, puesto que en el procedimiento ordinario, el término en el cual debe ser notificado el demandado para la Audiencia de conciliación, demanda y excepciones y el ofrecimiento y admisión de pruebas es de 10 días mínimo conforme a lo dispuesto en el Artículo 873 de la citada

Ley.

La tercera diferencia se hace consistir en que el procedimiento ordinario necesita de una audiencia dividida en tres etapas para llevarla a cabo que son: la de conciliación, demanda y excepciones, la de ofrecimiento y admisión de pruebas, mientras que en el procedimiento especial, en una sola audiencia se llevará a cabo la conciliación, demanda y excepciones, así como también el ofrecimiento y admisión de pruebas y resoluciones.

La cuarta diferencia es que en el procedimiento ordinario se concede a las partes un término para producir sus alegatos, en tanto que en el procedimiento especial, se lleva audiencia única del juicio, teniendo este criterio, porque en el Artículo correspondiente, la Ley no concede término alguno para producir alegatos, por lo tanto, debemos entender que los mismos que se producen dentro de la misma audiencia y a que no podemos aplicar en forma supletoria las normas que rigen el procedimiento ordinario por no haber norma expresa que así lo autorice y porqué de hacerlo, romperíamos la idea que de sumarísimo tiene un procedimiento especial.

La quinta diferencia consiste en que las resoluciones en los procedimientos especiales se practican en una misma audiencia del juicio, mientras que el laudo o la resolución definitiva del

procedimiento ordinario, se debe resolver agotándose previamente la elaboración del dictamen por parte del Auxiliar del Presidente, la celebración de la Audiencia de discusión y a votación, el engrose del Laudo y las firmas del mismo.

Por nuestra parte, nos atrevemos a sugerir la siguiente clasificación, por lo que respecta a los procedimientos de carácter laboral.

## I. CONTENCIOSOS

- a) Ordinarios: Sin Tramitación Especial Conflictos  
                  Colectivos Jurídicos. Conflictos  
                  Colectivos, Económicos.
- b) Especiales:  
                  Tercerías Y Huelgas.

## ORDINARIOS

Dentro del grupo de los ordinarios se agruparían todos aquellos derivados del ejercicio de las acciones que tienen su base legal en los Artículos 47 y 51; de la Ley Federal del Trabajo, así como en la Fracción XXII, del Artículo 123 de la Constitución Federal, apartado A.

Tendrían igualmente cabida dentro del grupo de los

ordinarios los que tuvieran por objeto el pedir el cumplimiento de lo ordenado por el Artículo 123, apartado A, de la Constitución Federal, en sus incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, X y XI.

Expuesto lo anterior y encuadrando el procedimiento ordinario laboral como un conflicto contencioso, sin tramitación especial, y que se caracteriza por la rapidez y sencillez de su trámite, esto desde el punto de vista de la Ley, ya que en la práctica su tramitación está sujeta a innumerables contingencias que lo dilatan y en que se estrella el principio de una justicia expedita.

El procedimiento ordinario laboral, en nuestra Ley Federal del Trabajo, está regulado por los Artículos que van del 870 al 891 inclusive. Es conveniente, por razón de método, estudiar el procedimiento que se sigue en las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

## ESPECIALES

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 892 establece las siguientes disposiciones de este Capítulo:

"Rigen la tramitación de los conflictos que se suscitan con motivo de la aplicación de los Artículos 5°. Fracción III; 28,

Fracción III, 151, 153, Fracción X; 158, 162 y 204 Fracción IX; 209 Fracción V; 210, 236 Fracción II y III; 389; 418; 424 Fracción IV; 427 Fracción I, II y IV; 434 Fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de 3 meses de salario ".

Por lo que respecta a esta segunda clasificación, el procedimiento que se sigue es que primeramente se debe dar principio al procedimiento especial con la presentación del escrito de demanda, mediante el cual el actor, pueda ofrecer las pruebas necesarias ante la Junta competente, dentro de los términos de Ley y así proseguir con la citación de las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y del ofrecimiento y admisión de pruebas y de esta manera tener el acercamiento de una resolución.

"... el Artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo establece que los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento..."

Para la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, las Juntas deberán de procurar que las partes lleguen a



un acuerdo, a este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento siempre y cuando no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

## CAPÍTULO CUARTO

### LOS MEDIOS DE PRUEBA NOMINADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Confesional
2. Documental
3. Testimonial
4. Pericial
5. Inspección
6. Presunción
7. Instrumental de actuaciones
8. Fotografías y en general, todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

## LOS MEDIOS DE PRUEBAS NOMINADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El proceso jurídico y específicamente el laboral, es un conjunto de reglas para normar el sistema de investigación y demostración de los hechos que son materia de la litis. A partir del conocimiento del litigio, todo proceso laboral se constituye en los métodos de demostración y averiguación que se canalizan en la prueba y consecuentemente en los medios legalmente aceptados para probar.

En el presente capítulo enunciaremos los medios de prueba que se encuentran señalados en la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose por estos, los instrumentos por los cuales se pretende probar empleando esta palabra en su sentido estricto.

Es importante no confundir los medios de prueba con los sujetos de la prueba que son los testigos y los peritos, que son personas que saben de un hecho o que sus conocimientos pueden conocer sus causas y efectos, creando con sus testimonios o dictamen estos últimos como medios de probar un hecho determinado.

La Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, cubre la laguna de la Ley de 1979, en el sentido de que ahora sí se

comunican aunque limitando los medios de prueba en el Artículo 776, situación no contemplada en la Ley anterior.

El texto vigente del referido Artículo, empieza en su Fracción primera con la confesional, de la cual haremos mención así como de los medios de prueba subsecuentes.

## 1. CONFESIONAL

Etimológicamente la palabra confesional proviene del latín confesión, que significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntando por otra.

La Ley Federal del Trabajo, señala de la prueba confesional, la forma en que se debe ofrecer, admitirse, y desahogarse, sin que se defina lo que se deba entender como tal. Por lo que habiendo diversidad de conceptos acerca de la misma en la doctrina, adoptaremos la definición del Maestro Becerra Bautista por ser una de las más claras y quien al respecto indica que "Confesión jurídica es el reconocimiento de hechos propios que produce afectos jurídicos, en contra de quien, siendo capaz, lo hace libre y formalmente en juicio..." (15)

La confesional es una prueba que tiene por objeto el reconocimiento de hechos de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante o absolvente, que será alguna de las partes materiales del juicio o de ambas, lo que la distingue del testimonio, que es una declaración de una tercer persona ajena a

-----  
Ob. Cit.

(15) BECERRA BAUTISTA JOSÉ.- "El Proceso Civil En México.- 7ª Ed., Porrúa, S.A. México 1979, página 103.

la controversia, y a la cuál no le traerá consecuencias desfavorables.

Adecuando la definición del Maestro Becerra Bautista al proceso laboral, debemos indicar que no deberá llamarse confesión judicial, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependen del Ejecutivo Federal o Local por lo que en todo caso debe llamarse confesión jurisdiccional, ya que se realiza ante órganos con facultades de decidir una controversia e indicar el derecho en forma obligatoria o vinculación para las partes en conflicto.

Se hace la anterior observación en virtud de que en la doctrina, esta prueba puede ser judicial o extrajudicial, criterio aplicable en materia laboral, aunque en este caso sería confesional o confesión jurisdiccional que es lo que se practica y desahoga en un proceso ante autoridades competentes y de acuerdo con las formalidades establecidas en la Ley.

Por confesión extrajudicial, entendemos aquélla que se realiza fuera del juicio o ante autoridades incompetentes o sin haber cumplido las formalidades procesales.

La Ley Federal del Trabajo regía la confesión llevada a cabo en el Procedimiento Probatorio, y en ésta se establecen una serie

de clasificaciones, tomadas en principio de la confesión judicial encontrándose que ésta puede ser espontánea, cuando las partes la formulan sin que su contraparte haya requerido la prueba, generalmente en la demanda o contestación a la demanda o en cualquiera de las constancias o actuaciones del juicio (Artículo 792 y 794), y confesión provocada que es la que se realiza cuando una de las partes ofrece la prueba confesional de su contraria y se practica en cumplimiento las formalidades legales (Artículo 786).

También puede haber *confesión expresa* que es la que se formula con palabras respondiendo a las preguntas ó posiciones que hace la contraparte o la propia Junta (Artículo 792 y 794), y *confesión tácita o ficta* que es la que se presupone por la Ley cuando el que ha sido citado para confesar:

- a) No comparece sin justa causa (Artículo 789);
- b) Compareciendo se niega a declarar, y
- c) Declarando lo haga con evasivas, insistiendo en no responder afirmativa o negativamente (Artículo 790, Fracción VIII).

Además, la confesión judicial expresa, puede ser simple o calificada. En el primer caso, el absolvente acepta lisa y

llanamente que los hechos ocurrieron en la forma en que precisamente se pregunta.

En el segundo caso, el absolvente además de reconocer la veracidad de los hechos o negando éstos, agrega nuevas circunstancias generalmente a su favor (Artículo 790. Fracción VIII).

Por lo que hace a su valoración, se considera a la confesional como la reina de las pruebas, para la que fue válida la máxima "Ninguna prueba es mayor que la confesional de boca propia". A tal grado se sostuvo su eficacia, que en el antiguo procedimiento inquisitorio se llegó a autorizar y a justificar su extracción por medio del tormento.

Para que esta prueba tenga pleno valor, deberá el absolvente con entera claridad, saber sobre el hecho que declara (Artículo 790, Fracción II de la Ley Laboral), debiendo tener el requisito de la espontaneidad, ya que cualquier forma de coacción moral o material que pudiera detectarse, la priva de total eficacia.

Actualmente y en proceso laboral, la confesión mantiene una validez especial, ya que si nos ubicamos en la parte obrera, es común que los trabajadores en la audiencia de su desahogo sean presa de abogados patronales que les articulan posiciones o



preguntas capciosas, en donde el absorbente al no estar asesorado de sus abogados no tiene el pleno conocimiento de lo que contesta.

Del lado contrario, nos encontramos con la parte patronal donde el dueño de la empresa, el director, el gerente, el administrador de la misma, o el apoderado legal, con facultades para absolver posiciones, amén de contar con un nivel cultural mayor que los trabajadores asisten a la audiencia en donde se desahogará su confesional, aleccionados en la forma de cómo van a contestar las posiciones articuladas por el abogado del trabajador.

Por tal motivo, en esta prueba junto con la testimonial, es en donde la Junta de Conciliación y Arbitraje apoyándose en el sistema de la libre valoración de las pruebas, dará un trato especial, cuidando que no se encuentre viciada o nulificada por las razones indicadas.

## 2.- DOCUMENTAL

La palabra documento proviene de la voz latina "documentum" que significa título o palabra escrita: Gramaticalmente es toda escritura o cualquier otro papel autorizado en que se prueba, conforma o corrobora una cosa.

Con relación a su concepto, mucho se ha escrito al respecto, existiendo diversidad de criterios, pues hay quienes opinan como Caravantes que: "Por documento se entiende todo escrito en que se haya consignado un acto". (16)

Criterio con el que estamos en desacuerdo, ya que puede haber documentos en los que no haya escritura una cómo son las fotografías, pinturas, etc., y no obstante no pierden la calidad de documentos. Por otra parte, en éstos no tan sólo se pueden asentar, actos, sino también hechos como los son en materia civil, las fotografías en donde se constatan los daños sufridos a un automóvil, o un predio, o en materia penal las lesiones sufridas

-----  
Ob. Cit.

(16) CARAVANTES VICENTE y, citado por Marco A. Díaz de León,

"Las Pruebas En El Derecho Procesal Del Trabajo", la Edit. Textos Universitarios, S. A., México 1981, pág. 154.

por una persona.

La Ley Federal del Trabajo en cierta manera sigue el criterio como el de Caravantes, ya que al referirse a los documentos empieza a hacer una clasificación de ellos con base en las personas que los autorizan o suscriben, situación contraria a la establecida en la doctrina, ya que por ejemplo, en materia civil por documentos se entiende "Toda presentación objetiva del pensamiento"... lo que significa que dicha presentación puede materializarse o suscribirse, ya que nos lleva a considerar que podemos encontrar documentos que son materiales o monumentales como lo indica la doctrina y que sería el caso de las fotografías, registros dactiloscópicos, croquis, pinturas, etc., y documentos escritos donde se plasma un acto o hecho que expresa lo que quiere significar con la misma escritura y que reciben el nombre de literales o instrumentales. Por lo tanto, los documentos vendrían a ser el género y los instrumentos, la especie de los primeros.

La misma Ley clasifica o titula un tanto o indebidamente a los documentos los cuales por su naturaleza deberían llamarse instrumentos o de la prueba lateral, y constatación de ello es que la instrumental que menciona como medio de prueba en los Artículos 776, 835 y 836, al ser actuaciones procesales llevadas a cabo ante funcionarios públicos que la propia Ley no contempla

específicamente y que repetimos, las clasifica por cuenta separada. No sucediendo lo mismo en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal vigente en su Artículo 327 considera como documentos públicos, entre otros en la Fracción VIII, "Actuaciones Judiciales de toda clase".

Por lo anterior, nos parece pertinente adoptar el criterio de Chiovenda, quien establece que: "Se da el nombre de documentos, a toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento..." (17)

Ahora bien, habiéndose hecho una diferenciación entre documentos e instrumentos, la doctrina respecto a los últimos, ha establecido también una clasificación en la que se ubican los públicos y los privados.

A su vez, podemos ramificar a los instrumentos públicos en Administrativos cuando provienen de funcionarios pertenecientes al poder ejecutivo en el ejercicio de sus competencias. En judicial, las notariales, en los que destacan las escrituras y actas,

-----  
Ob. Cit.

- (17) CHIOVENDA.- citado por Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga "Derecho Procesal Civil". Ba. Ed., Edit., Porrúa, S.A. México, 1969, pág. 303.

acentándose en los primeros actos jurídicos y en los segundos, hechos de consecuencias jurídicas; por último encontramos documentos públicos mercantiles, como son los que otorgan en este campo alguna persona investida de fe pública, como los son los Corredores Públicos.

La Ley Laboral en su Artículo 795, señala a los documentos públicos y de manera general engloba a los que ya hemos indicado, resaltándose en su segundo párrafo que: "Los documentos expedidos por las autoridades de la federación de los Estados del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el Juicio sin necesidad de legislación..." situación acorde a la celeridad y sencillez que caracterizan al proceso laboral, pues en materia civil a pesar de que los documentos sean suscritos por funcionarios públicos, en la esfera de su competencia y atribuciones, se necesita que su firma sea reconocida por otra dependencia perteneciente al poder ejecutivo, en la que se dé fe que la firma de que calza dicho documento es la que se tiene registrada del funcionario que la suscribe, y todo ello trayendo como consecuencia más tecnicismos del proceso civil.

Por otra parte encontraremos a los instrumentos privados, que serán aquéllos que no reúnan los requisitos de los públicos es decir, que no pertenecen a la esfera del orden jurídico público, ni están expedidos por funcionarios públicos en ejercicio de sus

atribuciones, ni por personas investidas de fe pública.

El Artículo 796 de la Ley del Trabajo establece al respecto que:

"... Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas en el Artículo anterior..."

Por lo que sería innumerable una clasificación específica de los documentos privados y la misma Ley salvaguarda a aquellos en los que consigna la relación de trabajo, condiciones laborales y los derechos de los trabajadores en general, y siendo el patrón el encargado de llevarlos en un principio por su propio interés le impone también la obligación de conservarlos por determinado tiempo, así como de exhibirlos en juicio, si fuera, como lo señala el Artículo 804 de la citada Ley.

"... El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan..."

I.- Contratos Individuales de Trabajo que se celebran, cuando no existe contrato colectivo o contrato Ley aplicable.

- II.- Lista de Raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibidos de pagos de salarios;
  
- III.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.
  
- IV.- Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos así como las primas a que se refiere esta Ley; y
  
- V.- Los demás que señalan las Leyes. Los documentos señalados por la Fracción I deberán conservarse mientras dura la relación laboral y hasta un año después de que se extinga la relación laboral y los mencionados en la Fracción V, conforme lo señalen las Leyes que lo rijan.

Para finalizar, diremos que los documentos son los objetos en los que se asientan los hechos que se quisieron expresar en el momento de su creación, en consecuencia, este medio de prueba

se convierte en uno de los más confiables en el proceso, ya que evita el peligro de modificaciones o retractaciones posteriores y llega ante el órgano jurisdiccional en la mayoría de los casos, con la demostración en sí de los sucesos que se consignan.



### 3.- TESTIMONIAL

En la antigüedad, cuando la escritura no era conocida y la oralidad era la que importaba en los juicios, la testimonial fue una de las pruebas más importantes utilizadas por las primeras comunidades griegas y romanas, hasta mantenerse en primer lugar durante toda la Edad Media, en donde el derecho romano, otorga primicia a la testimonial sobre la documental, a tal grado que surge el aforismo de "... Testigos vencen escritos."

Sin embargo, la Historia ha demostrado una paulatina reducción en la confiabilidad de esta prueba, tanto por los problemas propios de la percepción que derivan de la misma habilidad humana, como de las operaciones indebidas a que se presta dicho medio de prueba.

En lo referente a su concepto y como la prueba testimonial se origina de la declaración que hacen los testigos, debemos tomar en cuenta qué personas se consideran con tal carácter, así el Maestro Becerra Bautista indica que, "... Testigo es la persona ajena a las partes que declara en un juicio sobre los hechos relacionados con la controversia, conocidos por ella directamente

a través de sus sentidos..." (18)

Desde el Derecho Romano se aceptó el principio según el cual, "nadie puede ser testigo en causa propia". Por lo tanto, por considerar a las personas ajenas a las partes, debemos de partir del común denominador que no le afecte el resultado de la resolución que se dicte en el juicio, por lo que no podrán ser testigos:

- a) El actor, el demandado, y los terceristas, pues todos ellos son parte en sentido material, en cuanto que les afecte el resultado del juicio.
- b) Las partes en sentido formal, es decir, los representantes legales de los mencionados en el punto anterior.
- c) Los Abogados patronos, que lo fueron de las partes, por el sigilo profesional.

-----  
Ob. Cit.

(18) BECERRA BAUTISTA JOSÉ.-

pág. 122.

El segundo elemento de la definición que se comenta, es que los testigos declaran con relación a los hechos controvertidos en el juicio, de los contrarios, sería ocioso el desahogo de la testimonial contraviniendo con ello a la celeridad que debe caracterizar al proceso laboral.

El tercer elemento es que, el testigo conozca los hechos directamente por sus sentidos, sin que le haya comentado otra persona que quizás tampoco captó directamente. En este rubro el Juzgador no obstante que el testigo es el que haya presenciado el hecho para el que fue ofrecido, deberá tomar en cuenta los factores psicológicos que privan en el mismo momento en que narre su testimonio, cerciorándose si es persona digna de credibilidad.

Volviendo a retomar la definición que comentamos, en el sentido de que los testigos deben presenciar o percibir el hecho con sus sentidos, con base en este criterio la doctrina los clasifica en directos e indirectos.

Los primeros son aquéllos que han presenciado el hecho o han tenido conocimiento inmediato con el mismo a través de sus sentidos.

El indirecto denominado también de referencia o de oídos,

es aquél que tiene conocimiento del hecho por noticia o comentario de tercera persona.

El testigo al que la Suprema Corte de Justicia concede mayor crédito, es el directo, sin embargo, no rechaza en definitiva al testigo indirecto o de oídas, cuya declaración, el juzgador en consecuencia deberá analizar.

Ahora bien, por la función que desempeñan los testigos, pueden ser narradores o instrumentales. Los primeros son los que comparecen a declarar en juicio sobre los hechos controvertidos es decir, los testigos describen o narran los hechos sobre los que son interrogados. Los instrumentales son aquellos en que su presencia es exigida para la validez de un determinado acto jurídico. Ejemplo de éstos son los que se requieren para celebrar un matrimonio civil, al realizar un testimonio público ante notario, y en materia laboral y para actos no tan solemnes, sería el caso de las actas administrativas. En esta última clasificación los testigos indicados primeramente son la regla y los sujetos de la prueba testimonial y asimismo, son los que producen el testimonio procesal.

Además, por el contenido de su declaración, los testigos pueden ser contradictorios (discordantes) o contestes (concordantes), según haya discrepancia o no en su testimonio.

Según la Suprema Corte de Justicia de la Nación aún cuando haya discrepancia entre los testigos, si no alteran la parte medular de los hechos objeto de la prueba, no modifica la esencia de su declaración. O de lo contrario, la coincidencia total en la declaración de los testigos, da motivo para que se sospeche que éstos han sido aleccionados previamente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha considerado también que la perfección en las declaraciones engendra sospecha sobre la sinceridad de los testigos, por lo que no puede estimarse contraria a las reglas de la lógica, la precisión del juzgador que ante las respuestas de los testigos en los mismos términos ya hasta en idénticas palabras, deduzca que han sido aleccionados previamente.

#### 4.- PERICIAL

Dado que de este medio de prueba trataremos más ampliamente en los siguientes capítulos, nos concretaremos en este rubro a indicar brevemente que no todos los hechos indicados por las partes que hayan sido controvertidos, pueden ser conocidos por el juzgador o personas con una cultura general, sino que muchas veces se necesitará de conocimientos técnicos, científicos o prácticos, sobre una determinada materia para conocer un hecho, así como para poder saber sus causas y efectos y poderlo diagnosticar. Es cuando se requiere de la labor de personas versadas en el campo de que se trate y a quien denominamos peritos. La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 821, establece.

"... la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte."

Por otro lado, muchas veces se llega a confundir al perito y al testigo en virtud de que son personas ajenas al proceso en tanto no se les cite y porque son extrañas a las partes. No obstante, por la actividad que desarrollan, ésto es por la peritación y el testimonio, es posible encontrar diferencias entre las que podemos apuntar que el perito elabora un dictamen sobre hechos que constan o se indican en el proceso en cambio el testigo

comparece ante el órgano jurisdiccional a narrar un hecho anterior al proceso; al perito se le cita para que pueda conocer un hecho determinado, al testigo se le cita para que declare de un hecho que ya conoce; al perito se le designa o elige, al testigo que conoce de un hecho determinado, no se le puede designar persona con los mismos conocimientos, en cambio, el testigo no lo puede ser sino por otro que haya presenciado, los mismos hechos sometidos a su opinión, según la ciencia, técnica o arte que profese, en cambio el testigo comparece a juicio para comunicar lo que consta, sin valorar o analizar los hechos según su personal punto de vista.

Por lo que podemos establecer que el testigo narra un hecho suscitado con antelación al proceso, como lo percibieron sus sentidos, sin emitir ningún juicio valorativo sobre el mismo; que ésta calidad de testigo la adquiere porque presenció el hecho para el que fue ofrecido, por lo tanto, el testigo es insustituible, salvo por otro que haya percibido el hecho que se discute. Sucediendo lo contrario con el perito que comparece a juicio a conocer un hecho que se controvierte en el proceso, al que además de sus percepciones de ese hecho, lo valora, emitiendo juicios críticos entendibles al común denominador de las personas; que la calidad de perito la podrá obtener aquella persona que tenga conocimientos necesarios para dilucidar el hecho que se le pone a su consideración, por ende el perito podrá ser sustituido por otro que tenga las mismas aptitudes. Además, de que la exigencia de la

## 5.- INSPECCIÓN

Doctrinalmente se ha clasificado a la prueba de la inspección como directa o inmediata, pues con ésta, el juez conoce los hechos materia del derecho sin la intervención de terceras personas como lo serían los testigos porque es el mismo juez el que la desahoga, criterio que desde luego no podemos adoptar en materia laboral, pues esta prueba se practica por conducto de funcionarios dotados de fe pública, pudiendo con ello no ser tan sólo el actuario, sino también los secretarios de acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Con ello consideramos que se está desvirtuando lo esencial de esta prueba, pues ya no será el juzgador el que directamente la desahogue, porque los tribunales del trabajo siendo órganos colegiados representativos del sector obrero patronal, y de gobierno, en el desahogo de esta prueba, de llevarse a cabo como en los tribunales del orden civil, percibirán el objeto de la inspección desde su muy personal posición y punto de vista lo que haría perder su eficacia y valor probatorio al resultar afectada de parcialidad.

En consecuencia, como el juzgador no se concentra en una sola persona tiene que delegar su práctica a otro integrante de la Junta, que al realizarla y asentar el resultado de la diligencia en una acta, la convierte en una documental pública cuando se pruebe lo contrario, y por ende, ésta afecta como cualquier



otro medio de prueba, en la que una tercera persona indica al juzgador, los hechos materia del debate.

Es por eso que la prueba de inspección laboral no tendrá los mismos alcances probatorios que la prueba de inspección judicial practicada en los juzgados civiles, en la que el juez tiene trato directo con el objeto litigioso, y simplemente en el ámbito laboral se le dará pleno valor hasta en tanto no se pruebe lo contrario, pues la persona que la practique podrá tener los mismos errores de percepción con la oportunidad e intervención de las partes en la diligencia, al indicarle al funcionario fije su atención en determinados puntos.

En atención a su denominación, se le ha mal llamado en materia laboral, inspección judicial, pero como se indicó no son funcionarios pertenecientes al poder judicial los que la practican: o bien se les denomina inspección ocular cuando no tan sólo puede intervenir el sentido de la vista, sino también del olfato y oído cuando se realiza una inspección en locales de intenso ruido u olores penetrantes y en general porque se encuentre en condiciones insalubres o peligrosas.

Considerando lo anterior, y en virtud de que en la doctrina las definiciones o conceptos de lo que se entiende por prueba de la inspección resulta inaplicable en materia laboral, de manera

particular la conceptuamos como "... el examen sensorial directo realizado por funcionarios dotados de fe pública, en personas, objetos, documentos, inmuebles o lugares que se encuentren relacionados con la controversia."

## 6.-PRESUNCIONAL

Etimológicamente, presunción viene de "prae", preposición de hablativo, y del verbo "sumare", tomar antes. Por esto la explicaban los Glosadores. "La Ley o el magistrado toman o tienen algo por verdadero y eso, antes de que se pruebe de otro modo..."

En el lenguaje común y corriente, cuando decimos que presumimos de una circunstancia o de un hecho, estamos diciendo que posiblemente se dio esa circunstancia y con ello no estamos hablando de otra cosa sino deduciendo, sin que se dé un grado de certeza.

Mucho se ha discutido en la doctrina, de que si la presunción es o no un verdadero medio de prueba, ya que ésta tiene como finalidad óptima, el de producir convicción en el ánimo de quienes juzgan; cosa que no sucede con la presunción que se tiene como resultado una posibilidad de lo que pudo ser.

La legislación común, así como la Ley Laboral, sí contempla a las presunciones como un medio de prueba, y así en el Artículo 830 de la última Ley en cita, se establece: "... presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido...". Desprendiéndose

en este enunciado dos tipos de presunciones, la legal y la humana. La primera, al establecerse directamente en la Ley como regla no debería de considerarse como presunción, porque no es objeto de análisis lógico ni requiere de prueba para su conocimiento, ya que es un mero mandato expreso para una determinada situación, y al efecto, Chiovenda nos indica que: "... La idea de las presunciones es ajena a la prueba, realmente el objeto de la prueba es el producir la convicción del juez, acerca de la existencia de un hecho, cosa bien distinta al objeto de la presunción legal. Cuando el legislador establece una presunción legal, no se propone producir en el juez un grado más o menos elevado de conocimientos. La disposición legal no vale en este caso como prueba, sino como mandato, que el juez ha de acatar, teniendo por verdadero lo que la Ley presume..." (19)

El otro tipo de presunción humana, que vendría hacer todo tipo de operación del intelecto que realiza el Juez, en su función de juzgador y que equivale al cúmulo de estímulos, físico - psíquicos y el conjunto de razonamientos lógicos, que se inician con el conocimiento de los hechos y las percepciones de los

-----  
Ob. Cit.

(19) CHIOVENDA.- citado por Rafael de Pina y José Castillo  
Larrañaga  
pág. 515

medios de probar, para acabar con una complejidad de inducciones y deducciones que le permitan valorar las pruebas y al mismo tiempo conseguir la presunción acerca de la existencia o inexistencia de la verdad o falsedad de los hechos enlazados con los medios de probar.

Nosotros estimamos que las presunciones intrínsecamente, no son medios de pruebas y tal es el caso que no hace falta introducirlas al proceso con ese carácter, pues están indicadas por el legislador en la Ley como reglas, o se encuentran dentro de las facultades y obligaciones del juez para discutir un pleito y por ende, también técnicamente no es válida su oportunidad al proceso por las partes.

No obstante de las opiniones de los estudiantes del derecho procesal si le dan ese carácter, señalándose que para que tengan pleno valor, se necesita:

- a) La existencia de un hecho plenamente probado;
- b) Que la consecuencia directa, inmediata, de la existencia de ese hecho, demuestra en forma evidente, la existencia del hecho que se trata de investigar:

- c) Que la presunción sea grave, es decir, dogma de ser aceptada por persona de buen criterio, bajo un punto de vista objetivo y no puramente subjetivo:
- d) precisa o sea que el hecho probado en que se funda, sea parte antecedentes o consecuencia, del que se quiere probar y que cuando existan varias presunciones no deben modificarse, ni destruirse una con otra y deben tener tal enlace entre sí con el hecho probado que no pueden dejar de considerarse como antecedentes de este. (20)..."

---

Ob. Cit.

(20) ANALES DE JURISPRUDENCIA.- Citados por Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga. b) Cit. pág. 314.

## 7.-INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

Ya habíamos indicado una diferenciación entre documentos e instrumentos y decíamos que los primeros son aquéllos que pueden representar un pensamiento, hecho o acto jurídico, pero por medio de la palabra escrita. Luego entonces, si las actuaciones procesales que en su gran mayoría se asientan y constatan por medio de la escritura, su denominación aparentemente es la correcta.

Pero en lo que disentimos es en su clasificación y en la naturaleza específica de cómo lo contempla la Ley Federal del Trabajo, esto es, como medio de prueba.

Ya apuntábamos que el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal contempla como documentos públicos a todo tipo de actuaciones judiciales, y aplicando este criterio pero en materia laboral, sería actuaciones jurisdiccionales que al ser integradas por funcionarios dotados de fe pública como son los Secretarios de acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán de considerarse como documentos públicos en un momento determinado; o bien cuando dichas diligencias se realizan en el exterior del local de la Junta como por ejemplo, tratándose de las inspecciones, el acta en la que se asienta el resultado de la diligencia, si es lo correcto, hace prueba plena y si

nos sujetamos a los requisitos que debe tener un documento público, esto es que debe ser expedido por funcionarios en el ejercicio de su competencia y de sus atribuciones, vemos que el acta de inspección alcanza la categoría de documento público.

Por otra parte, el resultado de cualquier actuación procesal o desahogo de pruebas, se asentará en papeles a través de la escritura, y si se considera a la instrumental de actuaciones o el resultado de estas pruebas o actuaciones procesales, por lo que al igual que las presunciones no es válida su aportación al proceso como medio de prueba y técnicamente tampoco su ofrecimiento.

En fin, y por considerarlo la doctrina, la instrumental va a estar formada por todo tipo de actuaciones procesales hechas por las partes, terceros y personal de las Juntas, durante la secuela de todo el procedimiento, esto es, desde la demanda interpuesta, hasta que el laudo dictado por la Junta sea debidamente ejecutoriado, si a ese grado del procedimiento se ha llegado por las partes.

En la multicitada Ley del Trabajo, pero de manera más concisa, estableciéndose en su Artículo 835 que "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio..."



## 6.-FOTOGRAFÍAS Y EN GENERAL TODOS AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

Realmente este rubro de la Ley Federal del Trabajo no está bien precisado, pero tratándose de las fotografías, nos remitimos a lo que aducimos en los documentos.

Ahora bien, si se tratara de cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, fotográficos, copias fotostáticas, notas taquigráficas, constituyen documentos en sentido amplio. El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de 1932 en su Artículo 289, regula este medio de prueba, el que los procesalistas en materia civil denominan como "... la prueba documental científica..."

Esta prueba, requiere en términos generales, que quien la presente suministre a la Junta, los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras. Las notas taquigráficas, deben presentarse acompañadas de la respectiva traducción, indicándose desde luego, el método o sistema taquigráfico empleado.

Pero como se desprende en la última Fracción del Artículo 776 de la mencionada Ley Laboral, comprende no tan sólo este

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- En nuestro derecho laboral se denota el carácter proteccionista que se da al trabajador en el sentido de que no necesariamente lo puede defender un Licenciado en Derecho, sino cualquier persona que él determine, no así con la parte patronal quien está obligado a ser representado por un abogado.

SEGUNDA.- Debemos considerar que el procedimiento laboral se da de la relación de trabajo que se ve interrumpida, creándose así una relación jurídica en la que se plantea la validez o invalidez de dicha relación, surtiendo así todos los efectos legales que el procedimiento abarca.

TERCERA.- Las relaciones de trabajo son aquéllas que se establecen entre el patrón y sus trabajadores cuyo fin es la relación subordinada de prestación de servicios y de éste se derivan las normas de trabajo donde se fijarán los salarios y demás condiciones de empleo y se regularán las relaciones obrero patronales.

CUARTA.- Aceptamos que la estabilidad del empleo garantizará al trabajador su permanencia indefinida en la fuente de trabajo. Y además la legislación mexicana se ha esforzado por lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos,

postulando el principio básico de la duración por tiempo indefinido de las relaciones laborales, y por otra parte, estableciendo que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justificada.

QUINTA.- Dentro de las etapas que se llevan en el procedimiento laboral nos encontramos que en la conciliación se puede llegar a un arreglo y resolver el conflicto que se esté ventilando ante la autoridad, quedando de esta manera concluido el juicio, o bien si las partes no llegan a ningún acuerdo se llevará proceso hasta la etapa final en la que se someterán al resultado que la autoridad tenga bien a dictar.

SEXTA.- El derecho en general como ciencia jurídica, es de carácter social, porque tiene como finalidad armonizar las relaciones de todos los componentes de la sociedad; no obstante existen algunas ramas de esta ciencia como son el Derecho Familiar, Agrario y el del Trabajo que se preocupan por tutelar a ciertos grupos humanos y que por esta razón, se identifican representando al derecho social, con independencia del privado y del público.

SÉPTIMA.- Las figuras jurídicas procesales que se aplican en los derechos instrumentales, tienen características comunes porque derivan de la Teoría General Del Proceso, de tal manera

que los procedimientos de prueba llevados en materia civil, penal o laboral, serán similares, pero por las formas y principios procesales que particularizan a cada rama del derecho guardarán modalidades especiales.

OCTAVA.- La prueba en el proceso jurídico, es uno de los factores determinantes en la decisión del juicio, en virtud de que es el medio o instrumento de que se van a valer las partes para demostrar sus pretensiones, de tal manera que con la prueba queden esclarecidos los hechos dudosos o discutidos ante el juzgador.

NOVENA.- Los principios tradicionales de la carga de la prueba establecidos en el proceso civil, tienen en aplicación también en el proceso laboral, con las características de que éste, opera la inversión de la carga de la prueba, no por la naturaleza tuteladora o protectora del Derecho Laboral hacia el obrero, sino porque éste se halla imposibilitado materialmente para probar algunos hechos aducidos en el proceso o bien porque el patrón está en mejor aptitud de probarlos.

DÉCIMA.- Dentro de las pruebas, los documentos resultan ser uno de los medios más confiables en el proceso, ya que son los objetos en los que se asientan los hechos que se quisieron expresar al momento de su creación, evitando el peligro de

modificaciones o restricciones posteriores y llegan ante el órgano jurisdiccional en la mayoría de los casos, con la demostración en sí, de los sucesos que se consignan.

DÉCIMA PRIMERA.- La pericial constituye una prueba, porque mediante ella se podrán conocer algunos hechos que representan un obstáculo para el juzgador, por su carácter técnico, científico, artístico o bien de naturaleza diferente a la jurídica.

DÉCIMA SEGUNDA.- La pericial por su estructura, tiene como objeto principal el hecho sobre el que ha de recaer la prueba, pero también otro no menos importante que es la ilustración ó demostración de ese hecho que se deriva de la labor del perito a través de su dictamen, haciéndose conocible para personas con una cultura general.

DÉCIMA TERCERA.- El perito, al igual que el testigo, son llamados para auxiliar al juzgador para el conocimiento o exposición de un hecho controvertido en el proceso, por lo tanto, no constituyen en sí prueba alguna, pero sí los sujetos que ayudarán a su desahogo por medio de su dictamen o testimonio.

DÉCIMA CUARTA.- Los impedimentos y excusas tienen como objetivo que el juicio se desarrolle con el mayor ánimo de imparcialidad de parte de las personas que han de decidir o

puedan influir en el juicio, por lo tanto, sus disposiciones se deberán de hacer extensivas al perito designado de oficio al trabajador por la Junta, pues también podría ubicarse en los supuestos de los impedimentos y causar perjuicios a la parte actora si no llegase a excusarse.

DÉCIMA QUINTA.- En el proceso laboral, al observarse el sistema de la libre apreciación de las pruebas, las opiniones técnicas que derivan de los dictámenes periciales, no vinculan el juicio jurídico de quienes juzgan, por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden apartarse de este medio siempre y cuando expongan los motivos que tuvieron para hacerlo.

DÉCIMA SEXTA.- Como los dictámenes no constriñen a la Junta a decidir el juicio por sus resultados, a pesar de que la mayoría de los mismos estén en un determinado sentido, de lo contrario los peritos decidirán la controversia, y toda vez que el objetivo de la pericial es la ilustración de un hecho controvertido que por sus características técnicas, científicas o artísticas sea entendido por el común denominador de las personas, esta prueba por economía procesal, es factible que se desahogue por un solo perito que al efecto designe de oficio la Junta.

DÉCIMA SÉPTIMA.- otra razón por la que es viable el desahogo total de la prueba pericial o un solo perito, es porque el

proceso laboral tiende a una mayor economía, concentración y celeridad en el desarrollo de sus etapas. Siempre y cuando se cuide que la persona que la vaya a practicar, reúna los requisitos mínimos de competencia y experiencia en su ramo, y que los mismos sean dados a conocer a las partes, para que en un momento dado realicen las observaciones que estimen pertinentes.

BIBLIOGRAFÍA

1. -BECERRA, Bautista José.

El Proceso Civil en México

Ed. Porrúa, S.A., México, 1974-1977

2. -BENTHAM Jeremías.

Tratado de las Pruebas Judiciales

Ed. Ejea

Buenos Aires 1971.

3. -BONNIER Eduardo

Tratado Teórico y Práctico de las Pruebas  
en el Derecho Civil Y Penal

Ed. Rus Madrid

4. - CASTORENA, J. Jesús.

Procesos del Derecho Obrero

México. D. F. 1970

5. - CAVAZOS Flores Baltasar

El Derecho del Trabajo en la

Teoría y en la Práctica

Ed. Jus México 1972.



6.- DE PINA Rafael

Curso de Derecho Procesal del Trabajo

Ed. botas, México, 1952.

7. - DEVIS Echandia Hernando

Teoría General de las Pruebas Judiciales

Tomo II. Ed. Ejea

Buenos Aires 1972.

8. - DIAZ de León M. Antonio

Las Pruebas en el Derecho Procesal

del Trabajo Textos Universitarios

México 1981.

9.- COUTURE, Eduardo.

Fundamentos del Derecho Procesal

Civil. Ed. Palma. Buenos Aires, 1962

10. - DE LA CUEVA, Mario.

Derecho Mexicano del Trabajo,

Ed. Porrúa, S.A., México, 1980

11. - GUERRERO Euquerio

Manual del Derecho del Trabajo

Ed. Porrúa, México 1972.

12. - MUÑOZ Ramón Roberto  
Derecho del Trabajo Tomo I  
Ed. Porrúa México, 1972.
  
13. - NIÑO Torres Francisco y Roberto  
Mejía Estupiñán  
El Procedimiento Laboral Técnico Práctico  
Ed. Tena Colombia 1975.
  
14. -OLEA Alonso Manuel  
Derecho Procesal del Trabajo  
Ed. I.E.P.  
Madrid 1972.
  
- 15.-PEREIRA Anabolon Hugo  
Derecho Procesal del Trabajo  
Ed. Cárdenas y Editores  
México, 1961.
  
16. -RAMÍREZ Fonseca Francisco  
La Prueba en el Procedimiento Laboral  
Publicaciones Administrativas y Contables  
México, 1983.
  
17. -ROS, Gómez Francisco

Derecho Procesal del Trabajo  
Ed. Cárdenas y Editores México, 1980.

18. -PORRAS, López Armando.  
Derecho Procesal del Trabajo,  
Ed. Cárdenas y Editores  
México, 1980.

19. - TAPIA, Aranda Enrique  
Derecho Procesal del Trabajo  
Ed. Velux México, 1980.  
México, 1965.

20. - TRUEBA, Urbina Alberto.  
Derecho Procesal del Trabajo  
Ed Porrúa, S. A., México, 1980

21. - TRUEBA, Urbina Alberto, y  
TRUEBA, Barrera Jorge.  
Ley Federal del Trabajo  
Ed. Porrúa, S.A., México, 1970  
Reforma Procesal de 1980  
43ª. Edición actualizada o integrada,  
México, 1980, p. p. 414 y 415

22. - STAFFORINI, Eduardo R.

Derecho Social del Trabajo

## LEGISLACIÓN CONSULTADA

1. - Nueva Ley Federal del Trabajo de 1994
2. - Semanario Judicial de la Federación.
3. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
4. - Manual de acceso a la jurisprudencia laboral 1918-1975  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
5. - Legislación y Jurisprudencia. Publicada por La Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Edit. Dirección General de Publicaciones.  
México, D. F., 1992.
6. - Ley de Amparo. 70ª edición, Edit. Porrúa, México 1997.
7. - Código Federal de Procedimientos Civiles. 70ª edición,  
Edit. Porrúa, México 1997.