

102
2/8/74



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON**

FACULTAD DE DERECHO

**BREVE ESTUDIO Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA
EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

GUSTAVO SOLIS GONZALEZ



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.

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION 1

CAPITULO PRIMERO:

ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO 3
A) TRABAJADOR-PATRON 7
B) PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO 15
C) PAGO DE UN SALARIO POR SERVICIOS PRESTADOS 18

CAPITULO SEGUNDO:

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABA-
JO DE 1931 Y 1970 20
A) DEFINICION DE LA PRUEBA 21
B) EL OBJETO DE LAS PRUEBAS 24
C) LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DEL --
TRABAJO DE 1931 25
D) LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DEL --
TRABAJO DE 1970 29

CAPITULO TERCERO:

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABA-
JO A PARTIR DE LAS REFORMAS DEL PRIMERO DE MAYO -
DE 1980 35
A) CLASIFICACION DE LOS MEDIOS DE PRUEBA 37
B) REGLAS GENERALES DE LA PRUEBA LABORAL 43
C) LA PRUEBA CONFESIONAL 62
D) LA PRUEBA TESTIMONIAL 66
E) LA PRUEBA DE INSPECCION 69
F) LA PRUEBA PERICIAL 71

G) LA PRUEBA DOCUMENTAL	74
H) LA PRUEBA INSTRUMENTAL	80
I) LA PRUEBA PRESUNCIONAL	83
J) LAS PRUEBAS FOTOGRAFICAS Y EN GENERAL TODOS LOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA QUE SIRVAN PARA EL ESCLARECI-- MIENTO DE LA VERDAD:	

CAPITULO CUARTO:

OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS ANTE LAS JUN- TAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	85
A) OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS	86
B) DESAHOGO DE PRUEBAS	105
C) VALOR PROBATORIO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA	125
 CONCLUSIONES	 136
 OBRAS CONSULTADAS	 143

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

Hace varios meses, al finalizar mis estudios en la Escuela de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón; se presentó ante mí neofito litigante el problema de escoger un tema que reuniera además de diferentes particularidades el ser atractivo para el interés de cada quien, así que me atreví a analizar en la presente tesis el estudio de diversas obras sobre el tema "Los medios de prueba en el Derecho Laboral Mexicano", tema que me llamó la atención en virtud de que los medios de prueba en materia laboral como en toda materia de Derecho, es el elemento esencial para acreditar una acción o hacer valer una excepción o defensa; es por ello que en la presente tesis estudiaremos en forma general dicho tema, así como también los elementos que integran la relación de trabajo, el análisis de cada uno de los medios de prueba-

de la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y las reformas a las Leyes de referencia de 1980, así como el ofrecimiento y admisión de pruebas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, el valor probatorio que cada una de éstas aporta al juzgador.

En este pequeño esbozo, en donde hemos señalado los diferentes temas a tratar en la presente tesis, deseo que para el Honorable Jurado, así como para todos los Profesores que integran esta Escuela y a mis compañeros en general sea la presente de utilidad para todos -- vosotros en nuestra vida profesional.

C. GUSTAVO SOLIS GONZALEZ.

CAPITULO I

ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

- A) TRABAJADOR - PATRON
- B) PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO
- C) PAGO DE UN SALARIO POR SERVICIOS-PRESTADOS

Antes de referirnos a los conceptos de trabajador - patrón, como sujetos de la relación de trabajo, -- creemos necesario hacer alusión al artículo 20 de la Ley - Federal del Trabajo en vigor, el cual señala qué es lo que debe entenderse por Relación de Trabajo y a la letra dice: "Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea - el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera --

que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". (1)

Del artículo anteriormente señalado, se advierten los siguientes elementos: a) Un sujeto llamado trabajador, el cual es la persona física que presta un trabajo personal; b) Otro sujeto llamado patrón, el cual es aquella persona física o moral a quien se le presta un servicio; c) Prestación de un trabajo personal subordinado, siendo aquel servicio que presta el sujeto llamado trabajador; d) El pago de un salario por servicios prestados, siendo aquel que realiza el sujeto llamado patrón.

Es importante subrayar que el último párrafo del artículo que se comenta dice que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos

legales, al respecto el Profesor Alberto Trueba Urbina opina: "La relación de trabajo es un término que no se opone al contrato individual de trabajo, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios" (2)

Es por esto que entre el contrato y la relación de trabajo no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser substituído por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral. (Art. 20 P. III -- L.F.T.V.)

El anterior comentario jurídico, revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato laboral y la relación de trabajo, independientemente de los actos que lo originen.

Completando este preámbulo y resumiendo lo -
que hemos venido diciendo sobre la relación laboral y el
contrato de trabajo, el artículo 21 de la Ley Federal del
Trabajo nos señala: "Se presume la existencia del contra-
to y de la relación de trabajo entre el que presta un tra-
bajo personal y el que lo recibe" (3).

-
- (1) Trueba Urbina Alberto, Jorge Trueba B. Ley Fed. del -
Trab. 1970, Reforma Proc. y Comentada, 48a. Edición,
Editorial Porrúa, S.A., México 1982, Art. 20, Pág 33.
(2) IDEM. Pág. 34.
(3) IDEM. Art. 21, Pág. 35.

A) TRABAJADOR - PATRON

En relación a los sujetos que configuran las relaciones laborales, nuestra legislación hace una clasificación de ellos, según intervengan en relaciones individuales o colectivas, refiriéndonos al concepto trabajador observamos que la Ley Laboral al hablar de éste, emplea el término de "Persona Física", distinguiendo así al hombre como tal de las demás personas que son creadas por el derecho y que reciben diversas denominaciones, por ejemplo; en la doctrina se las denomina personas jurídicas o jurídico-colectivas, en nuestro caso, en particular refiriéndonos a una empresa y, la Ley Laboral las denomina -- "Personas Morales", denominación que para algunos tratadistas del Derecho no es la apropiada.

Nuestra Ley declamos, hace una distinción en cuanto a que si únicamente interviene en la relación de trabajo el hombre-trabajador o varios, en este caso estamos frente a relaciones de carácter individual y nos enfrentamos a relaciones de tipo colectivo cuando entra en

juego la totalidad o un grupo de trabajadores representados por un sindicato.

Ahora bien como en el apartado que nos ocupa venimos refiriéndonos a los vocablos trabajador y patrón, tenemos que, hablando de las relaciones individuales de trabajo, pueden ser sujetos de éstas los patrones, sean personas físicas o personas morales y desde luego los trabajadores.

Las relaciones colectivas de trabajo se dan entre personas físicas o morales como patrones y una colectividad de obreros representados generalmente por un sindicato.

En cuanto hace al trabajador y patrón como su jetos de la relación de trabajo y, refiriéndonos al primero, el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo señala: -- "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.- Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda activi--

dad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio" (4).

De lo consignado en este artículo, advertimos que se deja a las personas jurídico-colectivas como sujetos de las relaciones individuales de trabajo por asuntos a que ellos no pueden intervenir como trabajadores, por lo que cuando se hace alusión al término trabajador, ésta será siempre una persona física, es decir, éstas son las únicas que pueden intervenir en las relaciones individuales de trabajo y por lo tanto no pueden ser titulares de intereses de grupo mientras que las personas jurídico-colectivas o morales intervienen como ya lo dijimos anteriormente, tanto en relaciones individuales como colectivas.

Hemos venido refiriéndonos al concepto trabajador desde un punto de vista genérico, pero la Ley Federal del Trabajo también hace alusión a los trabajadores de confianza, por lo que en su artículo 90. establece: "La categoría del trabajador de confianza depende de la naturale

za de sus funciones desempeñadas y no de la designación -- que se dé al puesto".

"Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización; cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la Empresa o Establecimiento".

(5)

De lo consignado anteriormente, podemos decir que los trabajadores de confianza son una excepción a la regla general puesto que éstas se justifican por cuanto ha ce a la naturaleza de las funciones que desempeñan, como claramente lo establece el primer párrafo del artículo aca bado de mencionar, agregando que la categoría del trabajador de confianza no depende de la designación que se dé al puesto, al respecto el Profesor Mario de la Cueva señala: "Hacemos notar ante todo que la norma legal no se refiere a trabajadores de confianza, pues en concordancia con los renglones primeros del precepto legal invocado y con las explicaciones que hemos dado, no es la persona que determi

na que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador.

La distinción es importante, porque cuando - tenga que decidirse una controversia, la discusión versará sobre una cuestión objetiva, sin duda del término confianza surgirá un aspecto subjetivo, pero éste se relaciona con las cualidades que deba poseer la persona a la que se le va a confiar la función o expresado en otros términos; si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad que se requieren para su buena ejecución".

(6)

Hemos hablado acerca del trabajador como uno de los sujetos de las relaciones laborales, ahora pasaremos a referirnos al concepto de patrón.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo

nos señala qué es lo que debe entenderse por patrón y a la letra dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".

De lo anterior, nos percatamos de que mientras el artículo 8o. de nuestra Legislación Laboral dice: "Que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado", y el artículo 10 de la misma Ley nos señala que patrón es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, esto es, que dentro de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, el trabajador siempre será una persona física, mientras que el patrón puede ser una persona física o moral. (7)

También es importante destacar que alrededor del patrón, se encuentran otras personas como representantes del mismo, las que no pueden considerarse como suje-

tos de las relaciones del trabajo, ya que la finalidad de éstos es la de representar como se dijo a uno de los sujetos de la relación de trabajo frente al otro; a propósito el artículo 11 del Ordenamiento jurídico laboral señala:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan función de dirección o administración en la Empresa o Establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores." (8) Esto es, que los representantes aludidos en el precepto legal anterior, van a obligar al patrón respecto de los actos que aquellos cometan frente a los trabajadores.

Como dato complementario de la idea de patrón que venimos manejando, tenemos la de intermediario, pero respecto a éste último concepto, solo diríamos que si bien atañe estos servicios para burlarse de los hechos de los trabajadores, en virtud de que la mayoría se declaraban insolventes, hoy en día nuestra legislación señala que: "Las personas que utilizan intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que

derivan de la propia Ley y de los servicios prestados", según se lee en el artículo 14 de la Ley Laboral, P. I. (9)

-
- (4) Trueba Urbino Alberto, Ob. Cit. Art. 8, Pág. 26
 - (5) Srfa. del Trab. y Prev. Soc., Ley Fed. del Trab. de 1970, Ref., 4a. Edic., Abril de 1981, Art. 9, Pág. 55
 - (6) De la Cueva Mario, Nvo. Derecho Méx. del Trabajo, -- Tomo I, Pág. 157, 1980.
 - (7) Srfa. del Trab. y Prev. Soc., Ley Fed. del Trab. 1970, Ref. 80, Ob. Cit., Art. 8 y 10.
 - (8) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit. Art. 11, Pág. 28
 - (9) IDEM. Art. 14, Pág. 29

**B) PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL
SUBORDINADO.**

En relación a este punto a tratar, diremos que la subordinación como uno de los elementos de la relación de trabajo, debe existir siempre un subordinado que esté a las ordenes del patrón o sus representantes, para desempeñar dicho servicio personal, de lo contrario si no existe este elemento no se daría en ningún momento la relación de trabajo.

El artículo 8o, párrafo 1 de la Ley Federal -- del Trabajo en vigor, es claro al señalar: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado" (10)

Como la subordinación constituye un elemento característico que acompaña a la prestación de un trabajo, consideramos esta prestación como un elemento de la relación laboral y por considerarlo interesante, éste nos va a permitir dilucidar cuando estamos frente a una relación --

de trabajo y cuando frente a una prestación de servicio, - de la subordinación el Profesor Mario de la Cueva señala: "En el siglo XIX y buena parte del siglo XX el Derecho Civil rige totalmente la forma de prestación de trabajo.

No toda actividad del hombre para otro está - regida por el estatuto laboral de donde nace la necesidad de señalar cuál o cuáles son los caracteres que nos permiten establecer si una prestación de trabajo está regida -- por nuestro estatuto laboral o si permanece dentro del marco del derecho privado. "La Ley Federal del Trabajo de 1970 y el uso de término subordinación: La comisión compartía - el pensamiento doctrinal que obligó a la corte a cambiar - su jurisprudencia, pero se vió colocada ante la necesaria - selección de la palabra que convendría emplear en la Ley. Se decidió por el término subordinación, ante todo para hacer a un lado los que figuraban en la Ley de 1931 y porque se le utilizaba corrientemente en escritos y alegatos.- A ese fin en la exposición de motivos manifestó: El concepto de relación individual de trabajo, incluye el término su- - subordinación para distinguir las relaciones regidas por el-

Derecho del trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos" (11).

Por subordinación se entiende de una manera general la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la Empresa.

(10) Srfa. del Trab. y Prev. Soc., Ley Fed. del Trab. 1970
Ob. Cit., Art. 8, Pág. 55.

(11) Mario de la Cueva, Ob. Cit., Pág. 119.

C) PAGO DE UN SALARIO POR SERVICIOS PRESTADOS

Como último punto relativo a este capítulo - hablaremos del salario como otro de los elementos de la - relación de trabajo, el cual es la consecuencia del desempeño de la prestación de un trabajo y al respecto el ar-tículo 82 de la Ley Federal del Trabajo nos señala: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (12). El salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley, para fijar el importe del salario se tomaron en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

El plazo para pagar el salario del trabaja--dor no debe de exceder de una semana para las personas -- que desempeñan un trabajo material y de quince días para las demás personas, consideramos necesario hacer alucióna que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recebir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Por lo consiguiente, para que exista la figura jurídica de la relación de trabajo, es un requisito sinecua- non que se den cuando menos los dos primeros elementos que son, trabajador - patrón, como sujetos de dicha relación y - la prestación de un trabajo personal subordinado, a los cua- les podemos dar el calificativo de elementos esenciales de- la relación de trabajo haciendo notar que si llegara a fal- tar uno de estos elementos esenciales, no podría darse di- cha figura jurídica, sino que se daría otra relación regula- da por un ordenamiento jurídico distinto al laboral, en el - caso de que no se de el tercer elemento que es, el pago de - un salario por servicios prestados, no quiere decir que no - exista la relación de trabajo, pudiendo las partes llegar a- un acuerdo en cuanto al cumplimiento de esta prestación, en- caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, la Junta --- tiene la potestad de determinar el salario que le correspon- derá al trabajador, no debiendo ser inferior al salario míni- mo vigente, de la zona económica en que presta los servicios dicho trabajador. (Art. 57, Ley Fed. del Trab. en vig.)

CAPITULO II

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931 Y 1970

- A) DEFINICION DE LA PRUEBA
- B) EL OBJETO DE LAS PRUEBAS
- C) LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931
- D) LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

A) DEFINICION DE LA PRUEBA

A continuación mencionaremos las distintas -- definiciones que nos dan tanto los diccionarios de Derecho como los estudiosos de la materia, definiciones que tienen un gran valor para la legislación laboral puesto que de to dos estos esfuerzos por llegar a obtener cada día defini-- ciones más perfectas es como se van creando las nuevas Le- yes acordes con la realidad actual, en cuanto a perfeccio- namiento de estudios, como a situaciones y costumbres de - nuestro tiempo.

LA PRUEBA.- Es la actividad encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto de su --- existencia. Resultando de la actividad de referencia cuando ha sido eficaz. (1)

PRUEBA.- Acción y efecto de probar. Razón -- con que se demuestra una cosa: Dar una prueba de lo que se afirma. (2)

PRUEBA.- La prueba es el medio más eficaz para que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso (3).

"La definición de la prueba en un sentido estrictamente gramatical, significa la acción y efecto de -- probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho, etimológicamente la palabra prueba se deriva de PROBE, que significa honradez o de PROBANDUM, probar, patentizar, hacer fé" (4)

Después de haber analizado algunas definiciones sobre la prueba llegamos a la conclusión de que sin -- las pruebas es difícil o más bien diríamos imposible llegar al conocimiento de la verdad de algún acto o hecho, y que las pruebas deben servir para llegar al conocimiento -- de la verdad real y no la verdad formal, finalmente compartimos la opinión de los distintos maestros y estudiosos -- del Derecho Laboral en el sentido de llamar a las pruebas -- el corazón, el "alma" o el motor principal en un juicio, -

sea cual fuera la materia objeto del mismo.

A pesar de que muchos autores dan su definición muy personal sobre lo que es y significan las pruebas para el derecho, todos llegan a un punto de vista afín; -- que la prueba es una actividad u objeto que nos sirve de -- vehículo para probar un acto o un hecho para conocer la -- verdad.

-
- (1) De Pina Rafael, Dicc. de Derecho C., Edit. Porrúa, -- S. A., 7a. Edic. 1978 Pág. 318 Méx.
 - (2) Pequeño Larousse Ilust., Dicc. Ramón García P. y Cross, basado en el Nvo. Paq. Larousse 17 Rivedmont Ponnasse, Paris Pág. 848 Méx.
 - (3) Trueba Urbina Alberto, Nvo. Derecho. Proc. del Trab., Edit. Porrúa, S. A., Edic. 1975, 5a. parte Pág. 371 - México.
 - (4) I.D.E.H.

B) EL OBJETO DE LAS PRUEBAS

El objeto de las pruebas está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están sujetos a -- prueba y que el juzgador intentará llegar al esclarecimiento de la verdad mediante las pruebas aportadas por las partes. No todos los hechos deben ser probados, hay hechos -- respecto de los cuales la Ley no admite prueba como pueden ser aquellos que no están contenidos en la demanda y su -- contestación, así como los que hayan sido confesados por -- las partes a quienes perjudiquen (Art. 779 Ley Fed. del -- Trab. en V.) (5)

Podríamos señalar también los hechos notorios que según la Suprema Corte de Justicia de la Nación son: "Aquellos cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un cierto círculo social, en el momento en que va a pronunciarse la decisión judicial, pero conocida de tal modo, que no hay al respecto duda ni discusión alguna". -- En concreto, el objeto que persiguen las pruebas, es acreditar o esclarecer y llegar a la verdad de los hechos controvertidos (litis), (6).

-
- (5) Trueba Urbina Alberto, Ley Fed. del Trab. 1970, Reforma Proc. de 1980, 48a. Edic., Ob. Cit., Art. 779.
 (6) Apéndice de junio de 1917 a 1965, semanario Judic. de la Fed., 4a. parte, 3a. Sala, Pág. 834, Semanario Judicial de la Fed., Sexta Epoca, Vol. CXIII, 3a. Parte Nov. 1966, Pág. 18.

**C) LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO DE 1931**

Los medios de prueba que se aplicaban en la Ley Federal del Trabajo de 1931, eran los del Derecho Civil en materia Federal (Código Federal de Procedimien -- tos Civiles) éstos son como a continuación se enumeran:

- I.- LA CONFESIONAL
- II.- LA TESTIMONIAL
- III.- LOS DOCUMENTOS PUBLICOS
- IV.- LOS DOCUMENTOS PRIVADOS
- V.- LOS DOCUMENTOS PERICIALES
- VI.- EL RECONOCIMIENTO O INSPECCION JUDICIAL
- VII.- LAS FOTOGRAFIAS, ESCRITOS Y NOTAS TAQUI
GRAFICAS Y EN GENERAL TODOS LOS DESCU--
BRIMIENTOS DE LA CIENCIA.
- VIII.- LAS PRESUNCIONES. (7)

(7) Código Federal de Proc. Civiles, Edit. Porrúa, S. A.
Edic. 38a. 1979 título Cap. I Pág. 258 Méx.

En el derecho procesal laboral de 1931, no -- hay propiamente una reglamentación especial que nos demuestre en forma clara y precisa cuáles son los medios de prueba del Derecho Laboral, ésto lo podemos notar en el artículo 505 P. 1 de la citada Ley, que declar:

"Si no se llega a un acuerdo (en la conciliación) la Junta citará en el acto a las partes para que comparezcan dentro del tercer día, con el objeto que se formule por una su demanda, se opongán por la otra excepciones- y se rinda a continuación las pruebas que los interesados- estimen convenientes" (8)

Aquí se ve que por un lado no existe la limitación para las pruebas pero tenemos la idea de que como - las pruebas se tomaban supletoriamente del Derecho Procesal Civil Federal, una prueba que no estipulara esta legislación en forma clara, es muy probable que se desechara en el Derecho Laboral, vemos pues que el Derecho Laboral aún no alcanza a independizarse del Derecho común.

Más adelante en otro artículo de la misma Ley se sigue hablando sobre los medios probatorios, esto es el artículo 523 que decía: "Las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas desde luego o que por serlo requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas.

Lo mismo se entenderá respecto a los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad siempre que el que ofrezca las mismas, no esté en posibilidades de obtenerlas directamente".

Continúa diciendo esta Ley en el artículo 524 P. 1: "Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa, y presentará a -- los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, - interrogar a los peritos y, en general presentar todas las que hayan sido admitidas" (8).

Con esto nos damos cuenta que en realidad se-

mencionan unas que otras pruebas, pero en forma dispersa no precisa y en forma espaciada.

Al respecto el Doctor Alberto Trueba Urbina comentaba: "No se precisan los medios de prueba sino tan solo se hacen referencia en el artículo a algunos de --- ellos, pero los medios de prueba son todos aquellos que estén al alcance de las partes, desde los sistematizados por los antiguos juristas romanos que era: Aspectum, Sculp tum, Notoria, Scriptum, Jurans, Confesus, Presumpio, Fama y hasta los concebidos por la ciencia moderna" (10).

El artículo que comenta el Doctor Alberto -- Trueba Urbina, es de mucha importancia para nuestro estudio tomando en cuenta que en él podemos apreciar que los tres medios de prueba de que disponen las Juntas de Conciliación son: las partes, el testimonio de otras personas y por último los hechos materiales.

-
- (8) Trueba Urbina Alberto, Ley Fed. del Trab., comentada Edit. Porrúa, S.A., Edic. 49a., 1965 noveno, Capítulo III, Pág. 260, México.
- (9) IDEM. Pág. 266
- (10) Trueba Urbina Alberto, Nvo. Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., Edic. 4a., 1978 Méx. Ob.Cit.

D) LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

El Derecho Laboral hace algunos años ha estado buscando la forma de independizarse completamente del Derecho común, en parte hasta ahora lo ha logrado, todo esto gracias a que los estudiosos del Derecho Laboral en nuestro País son de una calidad reconocida en varias partes del mundo y, éstos han puesto gran empeño en éllo, -- tal es el caso de los Doctores Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, Nestor de Buen Lozano, Euquerio Guerrero, etc., por citar algunos de los muchos maestros que posee nuestro País en cuanto a la materia del Derecho Laboral.

En esta legislación ya parece que se nota el esfuerzo que hace el Derecho Laboral de separarse del Derecho Civil, vemos que se pretende que se hagan cambios - en la manera de aplicar la Ley Laboral, que sea más justa, más rápido el procedimiento y, como lo dice la propia Ley en su artículo 2o., que, las normas de trabajo tiendan a conseguir el equilibrio en cuanto a la clase débil despro

tejida, el trabajador de algunos patronos voraces; que -- exista un equilibrio justo pero siempre buscando la justicia de la clase trabajadora.

En el capítulo relativo a las pruebas que -- pueden ofrecerse en el conflicto laboral, en donde se pueden observar variantes fundamentales comparativamente a -- las disposiciones que sobre el particular señalaba la Ley anterior (1931).

Desde luego en la Ley de 1931, se decía que -- en una sola audiencia se ofrecerían las pruebas que las -- partes pretendieran fuesen desahogadas por la Junta, de -- biendo concretarse a los hechos fijados en la demanda y -- su contestación (Art. 522) que no fuesen confesados llena -- mente por la parte a quien pudieran perjudicar (11).

En relación a este punto la Ley de 1970 seña -- la que deberán de celebrarse dos audiencias de pruebas, -- una para el ofrecimiento y admisión de las mismas y otra -- para la recepción, dentro de los diez días siguientes --- (Arts. 759 y 761 de la Ley de 1970) (12).

-
- (11) Revista Mex. del Trab., Sec. Trab. y Prev. Soc., to mo IV abril-junio 1981, No. Conm. del cincuentenario de la Prom. de la Ley Fed. del Trab. 1931, Pág. 331.
 (12) Ley Fed. del Trab. de 1970, Srfa. del Trab. y Prev. Soc. México.

La Ley anterior de 1931, manifestaba en su artículo, que en la audiencia que mencionó anteriormente se exhibirían desde luego los documentos u objetos que hubieran sido ofrecidos por los interesados para apoyar sus defensas y presentarían a los testigos o peritos que pretendieran fuesen oídos.

La realidad demostró que si el desahogo de tales pruebas, resultaba indispensable hacerse acompañar de testigos y peritos en tantas ocasiones como difieran las Juntas estas audiencias, con una incesaria prolongación de los juicios, que ha sido durante este período en el que más se ha retardado, pues hay antecedentes en los que el período de pruebas que corresponde al desahogo de las mismas, las cuales ofrecidas tanto por los trabajadores como por los patrones, llegó a prolongarse hasta por dos, cuatro y más años y, además el problema que representa mantener en existencia los miles de expedientes pendientes en este proceso en las Juntas, esto como consecuencia daba margen a que se "extraviaran los expedientes" tanto en las Juntas Locales como Federales.

Se busca como ya se manifestó que en la nueva Ley Federal de 1970, el procedimiento fuera más ágil y expedito el periodo probatorio, más que todo para evitar tan terribles demoras que afectan por igual tanto al trabajador como al patrón, observándose en la práctica que se afectaba más al trabajador, en el caso de no tener éste, otra forma de subsistir que su empleo, esperando con impaciencia la reinstalación demandada a la Empresa y que ésta no llegaba por el prolongado tiempo que se utilizaba para el desahogo de dichas pruebas.

Pero esta Ley a comparación con la anterior, es un poco mejor en los siguientes puntos: Primero.- aclarar en la forma que se debía desahogar la confesional --- (Art. 766 L.F.T. 1970), o sea para quien sea lego en materia jurídica, la declaración del trabajador, del patrón o de su representante (directo, gerente, Intermediario, abogado, etc.) que debe ser estrictamente personal; Segundo.- facultando a las Juntas para citar a los testigos si está impedido para presentarse y que justifique este impedimento (Art. 769 de la Ley de 1970); Tercero.- estableciendo un sistema rápido de exhortos o sea solicitudes a otras autoridades para que se proceda al desahogo de prue

bas en lugar distinto al de la propia Junta, con la obligación de que su despacho sea rápido y expédido; Cuarto.- - facilitando la reducción de peritajes cuando se crean innecesarios.

Con la novedad en esta Ley de que aclara que ya se pueden admitir todos los medios de prueba y, en el artículo 763 establece no como una facultad de opción sino como una obligación el establecer y el "aportar todos los elementos probatorios de que tengan alcance las partes, lo mismo trabajadores y patrones que puedan contribuir a la comprobación de los hechos y al esclarecimiento de la verdad", (13). Esto en función de encontrar una verdad real, histórica y sabida, evitando con éllo algún ocultamiento grave que pueda trascender o influir en la resolución del juicio y al mismo tiempo se ponga en entredicho el buen criterio valorador de las Autoridades Laborales; nosotros los que empezamos a litigar debemos tener en mente que en el proceso laboral no se debe tomar la postura de un torneo de habilidades como puede suceder en otras legislaciones, el espíritu del derecho laboral es a mi manera de ver,

aunque parezca utópico, de que en él debe existir un principio de lealtad entre los contendientes a efecto de que la justicia sea plena y socialmente aceptable, observando que un procedimiento retardado y lleno de obstáculos lleva a resultados injustos, como el juzgador carece de los medios de prueba que le son absolutamente necesarios para producir un fallo acertado que moral y legalmente sea inobjetable, que no tenga discusión.

En esta Ley todavía rigen las pruebas del Derecho Civil, aunque ya no directamente pero se aprecia que la aplicación e interpretación ya son conforme al Derecho Laboral como protector de la clase trabajadora y como una Ley de carácter social constitucionalmente expresado en el artículo 123.

(13) Ley Fed. del Trab. de 1970, Sec. del Trab. y Prev. - Soc., México 1970, Pág. 448, Ob. Cit.

C A P I T U L O I I I

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
A PARTIR DE LAS REFORMAS DEL 1° DE MAYO DE 1980.

- A) CLASIFICACION DE LOS MEDIOS DE PRUEBA
- B) REGLAS GENERALES DE LA PRUEBA LABORAL
- C) LA PRUEBA CONFESIONAL
- D) LA PRUEBA TESTIMONIAL
- E) LA PRUEBA DE INSPECCION
- F) LA PRUEBA PERICIAL
- G) LA PRUEBA DOCUMENTAL
- H) LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES
- I) LA PRUEBA PRESUNCIONAL
- J) LAS PRUEBAS FOTOGRAFICAS Y EN GENERAL TODOS LOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA QUE SIRVAN PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD.

CAPÍTULO TERCERO

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO EN 1980

Como estamos haciendo un breve estudio y análisis comparativo de los medios de prueba, es conveniente recordar que el Derecho Laboral Mexicano logra el principio de su autonomía a partir del año de 1917, con la implantación de las Garantías Sociales consagradas en el artículo 123 Constitucional, y su desarrollo a través de las disposiciones laborales emitidas primero por las Entidades Federativas y posteriormente por nuestra Federación que las plasmó en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970; hasta la creación de esas Leyes, las normas procesales en esta materia no habían alcanzado un desenvolvimiento paralelo; lo sustantivo había dejado atrás a lo adjetivo, a lo largo del camino recorrido por nuestro Derecho Laboral.

Es fácil descubrir que a nuestro Derecho Laboral le ha costado tiempo y mucho trabajo encontrar el cami

no para dar efectividad a las normas laborales mediante -- disposiciones instrumentales acordes con su naturaleza, pa
rece que ésto se está haciendo realidad a través de la re-
forma que entró en vigor el primero de mayo de 1980, que -
dá nacimiento a una etapa nueva, distinta en la rama del -
derecho procesal del trabajo, robusteciendo su autonomía,
respecto del Derecho Procesal Civil en Materia Federal, cu
yas disposiciones se venían aplicando en forma supletoria-
hasta antes de la Ley de 1970. Pero siempre buscando su -
autonomía tanto esperada, dejando ver siempre los esfuer--
zos para lograr ésta, ésto se logrará plenamente cuando --
los que apliquen la Ley cambien su forma de aplicar la Ley
Laboral, y que se recuerde que la Ley sirve para igualar a
los desiguales.

A) CLASIFICACIONES DE LAS PRUEBAS

Las pruebas y su clasificación dentro del pro
ceso jurídico.

Las pruebas en cuanto a la materia objeto de-

proceso se clasifican en pruebas civiles, pruebas penales, pruebas mercantiles, etc.

El Doctor Alberto Trueba Urbina, señala que - las pruebas se clasifican en dos grupos:

"Las pruebas propiamente dichas y las presunciones, a su vez, comenta que las pruebas propiamente dichas se dividen en pruebas plenas, semiplenas, directas e indirectas, reales y personales, originales e inoriginales, históricas y críticas. También las pruebas dice que pueden ser con relación al tiempo en dos especies"

"Probationes Probatos (constituidas antes del proceso), y Probationes Probandos.- Producidas en el curso del proceso, en otros términos, pruebas hechas y pruebas - que se han de hacer en el proceso y, según la división clásica, pruebas preconstituidas y pruebas causales:

"Las preconstituidas son ordenadas por el legislador y surten sus efectos conforme a la Ley y las cau-

sales se producen durante el litigio, como son la testimonial, la confesional, la pericial y las presunciones". (1)

A su vez el Maestro Rafael de Pina hace una clasificación de las pruebas en la forma que a continuación se menciona, haciendo la aclaración de que esta clasificación y la anterior son de carácter general.

"Prueba anticipada.- V. Aseguramiento de la prueba.

Prueba contraria.- Es la ofrecida por una de las partes para desvirtuar la eficacia de la ofrecida por la parte contraria para la demostración de cualquier hecho o acto afirmado por ésta.

Prueba de Presunciones.- V. Presunción es la operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido o incierto.

Prueba Documental.- La que se hace por medio de documentos, públicos o privados por algún otro elemento material susceptible de facilitarla de algún hecho o acto.

Prueba Literal.- Prueba realizada por medio de documentos escritos.

Prueba Pericial.- Es la que se lleva a efecto mediante el dictámen de peritos en la materia.

Prueba Plena.- Se tiene como tal aquella que se considera suficiente para la demostración de la existencia de un hecho o de un acto jurídico alegado en el proceso.

Prueba Semiplena.- Se considera semiplena la prueba que carece de la eficacia necesaria para que, en virtud de que el juez tenga por probado el hecho o acto a que se refiere.

Prueba Testifical.- Es aquella que se lleva a

cabo mediante el testimonio de terceros.

Pruebas preconstituídas.- Compréndese dentro de esta denominación los documentos que, siendo anteriores a la incoación de un proceso, pueden ser utilizados como medios de prueba en él y la declaración testifical o confesión obtenidas en diligencias preparatorias del mismo".

(2)

Como hemos visto anteriormente las pruebas se clasifican en distintas maneras; por otra parte podemos -- pensar con esto que en otras legislaciones deben seguir -- una formalidad para su ofrecimiento y desahogo, pero en materia laboral no están sujetas a ninguna formalidad o a -- una técnica específica para producir eficacia, su observación, implica inobservancia de formalismo jurídicos, en -- tanto como ya dijimos en otras legislaciones emanadas de -- la Constitución Federal están sujetas a principios procesales estrictos por mandato constitucional, que es la base -- y la esencia de jurisdicción común, se dispone que en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser

conforme a la letra ó a la interpretación jurídica de la Ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho.

Esto nos da como resultado que la teoría de la prueba laboral es distinta a la teoría civil, penal o mercantil, etc., puesto que las pruebas en el derecho laboral emanen de las pruebas en un sentido estrictamente de carácter social como lo es el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

-
- (1) Trueba Urbina Alberto: "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Ob. Cit., Pág. 372 - 373.
 - (2) De Pina Rafael, "Diccionario de Derecho", Ob. Cit., Págs. 317 - 318.

B) REGLAS GENERALES DE LA PRUEBA LABORAL

En las reformas de mayo de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970, por fin se determina una clasificación especial o sea, un apartado en que se aprecian en forma clara y precisa cuáles son los medios de prueba del Derecho Laboral (3), esto como resultado de los grandes esfuerzos que se habfan venido realizando para que la legislación laboral tuviera sus propios medios de prueba, y no dependiera ya en una forma definitiva de otras legislaciones, observándose que llegará a consolidar su autonomía definitiva, luego entonces, esto tiene que llevarnos a desahogar en forma distinta las pruebas laborales a las pruebas en otras legislaciones, porque como dejamos expresado ya, el derecho laboral es de inspiración eminentemente social, protector de la clase trabajadora, de una clase débil frente a una clase de mayor capacidad, esto en cuanto a conocimientos, estudio y a lo que es más importante, la capacidad económica de los patrones.

Aquí, precisamente en la reforma actual es --

(3) Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Ley Fed. - del Trab., Ref. 1980, Edic. 4a., Méx. 1981, Pág. 440.

donde ya hay una enumeración especial y clara de cuáles -- son las pruebas en materia laboral, nos indica sus reglas-- en forma un poco más amplia, la forma de ofrecerlas y de-- sahogarlas, el artículo que las enumera es el artículo 776.

Dicho precepto legal señala: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean con-- trarios al derecho y a la moral y, en especial los siguien-- tes:

- I.- CONFESIONAL
- II.- DOCUMENTAL
- III.- TESTIMONIAL
- IV.- PERICIAL
- V.- INSPECCION
- VI.- PRESUNCIONAL
- VII.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES Y,
- VIII.- FOTOGRAFIAS Y, EN GENERAL AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRI-- MIENTOS DE LA CIENCIA". (4)

El comentario que podemos hacer con relación a los medios de prueba de esta última reforma a la Ley de

(4) Trueba Urbina Alberto, Trueba Urbina Jorge, "Ley Fed. del Trab. 1970, Ref. 1980 Proc., Coment., 48 Edic., - Edit. Porrúa, S.A., México, Art. 776, Pág.

1970, de los cuales se pueden valer las partes, es en relación a la amplitud de los mismos y sólo tienen como límite los medios probatorios prohibidos por la moral y la Ley, esto es, podrán ser admitidos todos aquellos medios probatorios no contrarios al derecho, aún cuando no exista una norma legal que en una forma expresa nos indique o nos prohíba la utilización de un determinado medio de prueba, es natural que deba interpretarse en forma amplia y genérica esta expresión legal, pues como está la misma abierta a medios probatorios que aún no han sido inventados y que hasta hoy no se conocen en nuestro derecho, --- se pretendería mal al querer que frente a cada uno de estos posibles medios de prueba exista una disposición expresa de la Ley que prohíba su utilización.

Hace bien nuestra legislación laboral al adoptar un criterio abierto y amplio que el derecho como producto de la convivencia humana, éste debe cambiar constantemente para no chocar contra el futuro, es por tal -- motivo que el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 reformada es un acierto de nuestro Constituyente.

Al hablar anteriormente que el Derecho Laboral es "autónomo" definitivamente del Derecho Civil, es -- tan sólo porque nosotros tenemos que hablar o pensar con un criterio y espíritu laborista y esto nos llevará siempre a adoptar tal postura, pero es bien sabido que al Derecho Laboral le falta mucho para conquistar su plena autonomía.

Por mencionar algo, por ejemplo, diremos que en Derecho Laboral aún no se especifica cuáles son las personas que están impedidas para declarar por disposición de la Ley, ¡claro! esto se aplica por costumbre se dirá, pero es producto del Derecho Civil en el cual los impedidos para declarar son los locos, los idiotas, los impedidos de razón y los que hayan sido declarados testigos falsos, etc. (Art. 450 C.C. del D.F.)

Dejando esto por el momento, continuaremos -- haciendo algunas observaciones a algunos artículos de esta última reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970, esto en relación a las Reglas de los Medios Probatorios.

Así en primer lugar tenemos que el artículo - 777 señala: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes" (5)

En relación al artículo comentado (777) de esta última reforma, al respecto la Ley Federal antes de ésta, contemplaba en su artículo 760 Fracción II, lo siguiente: "Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen" (6). Observando - con esto, que tanto antes de la reforma y como en la misma, no ha cambiado el contenido de estas disposiciones legales.

Por lo consiguiente, la prueba solamente puede referirse a aquellos hechos que hubieran sido controvertidos al fijarse la litis, puesto que los hechos expresados por el actor y que son expresados o implícitamente reconocidos, por el demandado salen del objetivo de la prueba, pues su realidad y existencia ha quedado demostrada en los autos.

(5) Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit., Art. 777
(6) Sec. Trab. Prev. Soc., "Ley Fed. del Trab. 1970 Méx., Art. 760, F. II

Asimismo, el artículo 778 de la Reforma a la Ley de 1970 señala que "Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se han valer en contra de los testigos" (7). Haciendo una breve comparación de este artículo en relación a la Ley de 1931 y a la Ley de 1970, podemos decir que en la Ley de 1931 se mencionaba que, "Concluido el periodo del ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirían más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos". (En esta Ley se aprecia que la audiencia de prueba se compone de tres actos procesales como son: Ofrecimiento, Admisión y desahogo de las mismas) (Art. 522 P. III) (8).

Al estudiar la Ley de 1970, vemos que ésta de cía que "Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte". Así esta última reforma a la Ley es más precisa, a comparación de antes de dicha reforma a la Ley de 1970.

-
- (7) Ob. Cit., Trueba Urbina Alberto, Ley Fed. del Trab. 1970 Ref. 1980 Comentada, Art. 778.
 (8) Ob. Cit., Sec. Trab. Prev. Soc., Revista Méx. del Trab. Ley Fed. Trab. 1931, Art. 522, F. III, Pág. 331.

El artículo 779 de la Ley de la Materia en vigor, señala que: "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o improcedentes, expresando el motivo de éllo". (9)

En la Ley de 1931, se decía: "Que en la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, las partes podían ofrecer las pruebas que pretendieran fueran desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudicaren pasado el periodo de ofrecimiento, la Junta o el Grupo Especial, en su caso a mayoría de votos, declarará cuáles son las pruebas que admita y desechará las que estime improcedentes o inútiles" (Art. 522 Ley Fed. Trab. 1931) - (10).

La Ley del año de 1970, manifiesta que: "Concluido el ofrecimiento la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles" (Art. 760 Frac. IX).

(9) Ob. Cit., Trueba Urbina A., Ley Fed. del Trab. 1970, Ref. 1980, Art. 779.

(10) Ob. Cit., Sec. Trab. Prev. Soc., Revista Méx. del Trab., Ley Fed. Trab. 1931, Art. 522.

Actualmente la Ley 1970 reformada es más explícita y protectora al decir que se deberá expresar el motivo por lo cual la Junta las considera improcedentes e inútiles, esto con el objeto de evitar que se desechara alguna prueba por el "simple capricho" de que la Junta -- así lo acordara, ahora debe manifestar la Junta, repito, por mandato de Ley porqué las considera improcedentes o inútiles (Art. 779 Ley Vigente).

El artículo 780 del Código Laboral Vigente -- señala: "Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos -- los elementos necesarios para su desahogo", por ejemplo: En la confesional debe señalar el domicilio del trabaja-- dor y el apercibimiento; en la pericial, del peritaje co-- rrespondiente del perito o de los peritos y así por lo ge-- neral las demás pruebas se presentarán con sus respecti-- vos elementos para su desahogo.

En la legislación laboral anterior (1931) se desahogaban las pruebas de acuerdo con el Código Federal-- de Procedimientos Civiles, en cambio en la Ley de 1970 ya

existe un artículo donde se adopta una modalidad propia como es el caso del artículo 760 en el cual se dice: "Las pruebas deberán ser acompañadas por todos los elementos necesarios para su desahogo", en la fracción IV de este artículo.

El artículo 781 de la Ley de 1970 reformada señala: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes (careos) y examinar los documentos y objetos que exhiban".

La Ley de 1931 nos dice que "Los miembros de Junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen convenientes y oportunas a cuantas personas interroguen en la audiencia, carear a las partes entre sí, o con los testigos y a éstos, unos con otros; examinar documentos, objetos y lugares, hacerlos reconocer por peritos y, en general practicar cualquier diligencia que a su juicio sea necesaria para su desahogo y para el esclarecimiento de la verdad" (Art. 526, Ley Fed. del Trab. de 1931) (11)

(11) Ob. Cit., Sec. Trab. Prev. Soc., Revista Méx. Trab., Ley Federal del Trab. 1931, Art. 526.

Aquí, es la Junta la que se encarga de hacer las preguntas aparte del "careo", lo cual resulta fácil de ducir que no era posible que la Junta hiciera las preguntas que creyera oportunas, puesto que la misma al estar en ocasiones de parte del patrón como sucede regularmente en nuestro medio y pudo darse el caso en que la Junta hiciera las preguntas incidiosas y oscuras de tal manera que confundiera al trabajador.

Es por eso que la Ley de 1970, cita al respecto en uno de sus artículos diciendo que: "Las partes (aquí son las partes las que hacen las preguntas), podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia de recepción de pruebas sobre los hechos controvertidos, hecerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban" (12), hasta aquí la Ley del 70 estuvo bien. (Art. 764 Ley de 1970).

Pero la misma Ley al tratar de ampliar el sis

(12) Ob. Cit., Sec. Trab. Prev. Soc., Ley Fed. del Trab. 1970, Art. 764

tema de interrogar, cae nuevamente a lo que decía la Ley - del 31, pues el artículo 765 de la Ley del 70, nos dice: - "El Presidente o auxiliar y los representantes de los trabajadores y de los patronos, también podrán interrogar libremente a las personas a que se refiere el artículo anterior, carear a las partes entre sí o con los testigos y a éstos unos con otros, la Junta podrá ordenar el exámen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y, en general practicar las diligencias que juzguen -- convenientes para el esclarecimiento de la verdad". (13). En las reformas a la Ley de 1970 se omite decir que al Presidente o auxiliar interroguen a las partes.

A continuación el artículo 782 de la Ley de 1970 reformada nos dice: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes el exámen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por Actuarios o Peritos y en general practicar las diligencias que juzgue conveniente -- para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las -- partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trata" (14).

(13) Ob. Cit., Sec. Trab. Prev. Soc., Ley Fed. del Trab. 1970, Art. 765.

(14) Ob. Cit., Trueba Urbina A., Ley Fed. del Trab. 1970 Ref. Proc. 1980, Art. 782.

Como se observa en el artículo 782 que se comenta, el Derecho Laboral adopta un nuevo sistema; como sabemos los sistemas que se han seguido con relación al derecho son tres a saber: a) El Sistema Dispositivo que consiste en dejar a las partes en posición activa y pasiva, la acción dentro del proceso. El impulso del juicio se encomienda a las partes y el Juez se mantiene pasivo, la aportación de las pruebas se encomienda o se deja exclusivamente a las partes actor y demandado y corresponde en este Sistema al Tribunal únicamente recibirlas y dictar su sentencia según lo alegado y probado.

b) El Sistema Inquisitivo, en este sistema la iniciación y el ejercicio de la acción corresponde o se le encomienda al Juez, el que de oficio debe proceder y no debe esperar a que las partes inicien el proceso y lo impulsen posteriormente.

c) Y como un nuevo sistema, en el Derecho Laboral vigente se adopta el Sistema Publicista; en este sistema las partes y el Juez participan activamente en el desarrollo del proceso. Este sistema es el resultado de la combinación de los dos sistemas anteriores.

Señalábamos en el artículo anterior que no sólo las partes rinden los medios de prueba que estimen convenientes, sino que el Tribunal está facultado y obligado a ver que se aporten los medios de prueba que sean necesarios para llegar a la verdad y la Junta está facultada para requerir a la persona que posee los documentos de la relación laboral.

El artículo 783 de la Ley vigente nos señala: "Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Respecto del artículo que se comenta (783),- la Ley de 1931, en su Art. 523 ya comenzaba en una forma no muy concreta pero refiriéndose en el mismo sentido que el de ahora, de llevar a cabo una investigación para encontrar la verdad, refiriéndose a alguna de las pruebas que requieran alguna diligencia y que fueran propuestas -

por las partes como son: Informes y copias certificadas - que hayan de expedir alguna autoridad, siempre que él que las ofrezca no esté en posibilidades de obtenerlas directamente, pero no se especificaba en forma clara como ahora - dice la nueva reforma a la Ley de que "toda persona que tenga conocimiento y obren en su poder documentos que sirvan para conocer la verdad, está obligada a aportarlos, -- así como también se le exigirá a toda autoridad ajena al juicio en todo para esclarecer los hechos y llegar a conocer la verdad y que sea justa para ambas partes" (Art. 783)

El Artículo 784 de la Ley Laboral de 1970 reformada, nos dice: "Que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar a la verdad, al conocimiento de los hechos y, para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las Leyes tiene la -- obligación legal de conservar en la Empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, en todo caso, -- corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista con-

troversia sobre: (Ahora como un cambio sustancial el legis-
 lador pensó en la necesidad de adoptar las normas procesa-
 les a las necesidades del dinámico derecho del trabajo. -
 Se adopta el sistema publicista que indique con anteriori-
 dad en el cual el Tribunal y el patrón quedan obligados en
 el proceso; el primero para exigir en forma imperativa la
 presentación de los documentos que tenga en su poder el pa-
 trón y desde luego que sirvan y sean necesarios para cono-
 cer los hechos controvertidos, el segundo con la obliga-
 ción dentro del proceso de aportar las pruebas que legal-
 mente deba guardar en su poder).

- I.- Fecha de Ingreso del Trabajador
- II.- Antigüedad del Trabajador
- III.- Faltas de asistencia del Trabajador
- IV.- Causa de rescisión de la relación del --
trabajo
- V.- Terminación de la relación o contrato de
trabajo por obra o tiempo determinado en
los términos del artículo 37, Fracción I
y 53 Fracción III de esta Ley.
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escri-
to al trabajador de la fecha y causa de-
su despido
- VII.- El Contrato de Trabajo

- VIII.- Duración de la Jornada de Trabajo
- IX.- Pago de días de descanso y obligatorios
- X.- Disfrute y pago de vacaciones
- XI.- Pago de la Prima Dominical, Vacaciones
- XII Monto y pago del Salario
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- XIV.- Incorporación y participación al Fondo - Nacional de la Vivienda¹¹ (15).

Este artículo (784), con esta clasificación - de las pruebas que debe conservar el patrón por mandato de otras legislaciones más antiguas y por no ser materia de Derecho Laboral tal vez no se hablan tomado en cuenta como ahora, es para nuestra forma de ver el más grande logro de la reforma, al proteger al trabajador de esta manera, - teniendo la obligación el patrón de aportar todas las pruebas, cuando menos las básicas, como son las anteriormente mencionadas, las pruebas de la relación laboral, puesto -- que sin ellas era casi un milagro que el trabajador llegara a ganar un litigio en contra de su patrón. Y de paso - la Ley Laboral termina con la interpretación de otras le--

(15) Ob. Cit., Trueba Urbina A., Ley Fed. del Trab. 1970 Ref. Proc. 1980, Art. 784.

gislaciones que contenían el derecho obrero, en el sentido de que "El que afirma está obligado a probar su dicho", es pues que justamente que el artículo 784 viene a ser el punto básico, lo que hacía falta, el que logra atrapar y buscar el principio de igualdad de las partes, el estado de indefensión en que se encontraba el trabajador al no poder probar su relación laboral, y tan sólo bastaba que el patron ocultara los documentos producto de la relación laboral para que al trabajador le fuera imposible probar tal relación, ésto llevó a retardar los juicios laborales por mucho tiempo, pues el trabajador en su búsqueda de -- los elementos para probar, se tenía que llevar caminado -- mucho tiempo y la justicia se le venía negando constantemente y como se dice "Justicia que se retarda es justicia que se niega".

La Ley Laboral de 1970 reformada, nos dice -- en su artículo 785 que: "Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho,

mediante certificado médico u otra constancia fehaciente - que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer dentro de los cinco días siguientes a ratificar el documento, en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre, para el desahogo de la diligencia" (16).

Con relación al artículo que comentamos (785), la Ley de 1931, señala en su artículo 530 lo siguiente: -- "Si por enfermedad u otro motivo que la Junta estime justo no puede algún testigo presentarse a la audiencia, podrá recibirse su declaración en su domicilio en presencia de las partes y de sus abogados, a no ser que, atendidas las circunstancias del caso, la Junta crea prudente prohibirles que concurren" (17)

Así también la Ley de 1970 nos dice: "Que si alguna persona no puede por enfermedad u otras circunstancias especiales, concurrir al local de la Junta para absol

(16) Ob. Cit., Trueba Urbina A., Ley Fed. del Trab. 1970, Ref. 1980, Art. 785.

(17) Ob. Cit., Sec. Trab. Prev. Soc., Revista Méx. del -- Trab. 1931, Art. 530.

ver posiciones o contestar un interrogatorio, la Junta previa comprobación del hecho podrá trasladarse al local donde se encuentra esta persona" (Art. 769 Ley Fed. del Trab. 1970) (18).

Sobre esto cabe mencionar que la Ley de 1970-reformada trae modificaciones importantes pues se esclarece y se amplía más los requisitos que debe presentar el -- que sea llamado a declarar, y lo más importante el término en que se debe presentar el médico, (los términos son otro punto en lo que pienso, la legislación laboral debe insistir, lo mismo en términos para las Juntas como para las -- partes. Que ya los hay [es cierto] pero muy pocas veces -- se cumple con los términos que la misma Ley marca) para -- que comparezca dentro de los cinco días siguientes a rati--ficar el documento y en cuyo caso la Junta tendrá que tras--ladarse al lugar donde se encuentre la persona, esto me parece más formal tendiendo a evitar que alguna persona tra--tara de evadir esta responsabilidad.

(18) Ob. Cit., Sec. Trab. Prev. Soc., Ley Fed. del Trab. 1970, Art. 769.

C) LA PRUEBA CONFESIONAL

Para hablar de esta prueba en Derecho Laboral primero es necesario dar una definición de la palabra confesión, enfocándonos al criterio jurídico.

La confesión, es el reconocimiento de la realidad, de la existencia de un hecho o de un acto de consecuencia desfavorable para el que la hace.

Se conocen diferentes especies de la confesión: La judicial hecha en el proceso con las formalidades legales; la extrajudicial, la formulada fuera del procedimiento o ante Juez incompetente; la expresa, que se exteriorisa por medio de palabras claras y terminantes; la tácita, deducida de algún hecho que la Ley presume; la simple que contiene una declaración llana y sin reservas del hecho o acto a que se refiere, la cualificada, que afirmando un hecho o acto, introduce en las mismas modificaciones susceptibles de destruirlas o modificarlas; la divisible, que consta de elementos que puedan separarse y la indivisible, aquella cuyos elementos no pueden ser objeto de separación.

La confesión ha sido considerada por el derecho tradicionalmente como la reina de las pruebas, pero resulta que hace algún tiempo se le ha venido disminuyendo - tal carácter en las demás legislaciones, en el Derecho Laboral actual se le reivindica y se amplía este precepto, o sea la tradicional confesión sobre los hechos propios a -- cargo de los representantes de los patronos, tales como: - "Administradores, Directores, personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la Empresa o establecimiento" (Art. 11 L.F.T.V.) (19).

Serán considerados representantes del patrón- y en tal situación lo obligan en sus relaciones con los -- trabajadores, no sólo cuando se le atribuyen hechos en la -- demanda o contestación, sino también estarán obligados a -- concurrir y deberán contestar el interrogatorio que les -- formulen los trabajadores, cuando por razón de su trabajo o funciones, les deban ser conocidos los hechos controvertidos del litigio.

Confesante.- Es la persona que reconoce en --

(19) Ob. Cit., Alberto Trueba U., Trueba B. T., Ley Fed. del Trab. 1970, Ref. y Comentada 1980, Art. 11.

juicio o fuera de él, la verdad de un hecho o acto cuya existencia le es desfavorable.

Confesión.- Es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes sobre los hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican. No siempre la confesión es una declaración, porque la tácita se funda en silencio de la parte, o en el hecho de no asistir a la diligencia de posiciones o evadir una respuesta categórica.

La prueba confesional la podrán solicitar -- las partes, de tal forma que cuando se solicite que concurre en persona la contraparte a absolver posiciones ya -- sean los Directores, Administradores, Gerentes y cualquier otra persona que ejerza en la Empresa o Establecimiento -- funciones de dirección. Cuando el trabajador solicite a la Junta que el patrón se presente a absolver posiciones -- que se le articulen y no se presente, se le tendrá por -- confeso en esas posiciones que se le articularon, habiendo sido éstas previamente calificadas de legales. En caso de que haya necesidad de girar exhorto, el oferente --

deberá exhibir el pliego de posiciones; la Junta las calificará y de esta manera procederá a sacar copia de las posiciones que fueron aprobadas y la guardará, con posterioridad remitirá el sobre cerrado para que se practique la diligencia correspondiente (Art. 791 Ley 1970 Ref.).

D) PRUEBA TESTIMONIAL

El Maestro Rafael de Pina señala en su diccionario de Derecho que: "El testigo es la persona que comunica al Juez, el conocimiento que tiene de algún hecho o acto cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso" (20), persona que concurre a la celebración de un acto jurídico con carácter instrumental, como elemento de la solemnidad del mismo.

Testis unus, testis nullus.- Aforismo del Derecho Romano según el cual un solo testigo carecería de todo valor probatorio. La doctrina, la legislación y la jurisprudencia rechazan actualmente este criterio en torno al -- testigo único.

Testigo por lo tanto es toda persona que vive o tiene conocimiento de algún hecho o controversia de los mismos y que además no es parte en el proceso o juicio respectivo.

(20) De Pina Rafael, Dicc. de Derecho, Edit. Porrúa, S.A. Edic. 7a., 1978 Méx., Pag. 367.

La palabra testigo, se dice que proviene de la palabra en latín "testando", que quiere decir declarar o explicar algún hecho o acto según la forma de pensar o de entender las cosas del que haga la declaración.

Testigo proviene también del latín "testis" - de testiguar, significa que de testimonio de una cosa.

Según el Diccionario Kapelusz de la lengua española, señala que testigo, "es la persona que ha presenciado algo y puede confirmar a otras qué ha sucedido y cómo ha sucedido" (21).

Por lo tanto legalmente hablando, testigo se puede decir que es la persona física que ha presenciado un hecho que puede traer consecuencias jurídicas a terceros, pudiendo confirmar dicho acontecimiento ante la autoridad competente.

En el Derecho Laboral actual, no se da la definición de lo que es el testigo, por lo cual se sigue to-

(21) Diccionario Rapelusz de la lengua española, Edit. Capelusz, Buenos Aires Arg., Pág. 1407.

mando la definición tradicional del derecho común, más no se desahoga de la misma forma dicho medio de prueba, pues como ya se explicó anteriormente el Derecho Laboral es autónomo en su parte procesal actualmente.

En la reforma de 1980, el ordenamiento jurídico laboral vigente sobre la prueba testimonial, lo más sobresaliente es que se reducen el número de testigos para hacer más rápido y simple el proceso, de cinco que eran se reducen a tres como máximo, por cada hecho controvertido en el juicio (Art. 813 F. 1, L.F.T.V.) (22).

Otra reforma de mucha trascendencia es en -- cuanto a la prueba testimonial se refiere, es el caso de que un solo testigo podrá formar convicción de algún hecho, siempre y cuando en dicho testigo concurren circunstancias de: a) Que haya sido el único que se percató de los hechos; b) Que en su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y c) Que concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad (Art. 820 L.F.T.V.) (23).

(22) Sec. Trab. Prev. Soc., Ley Fed. del Trab. 1970, -- Ref. 1980, Edit. Actualizado, Abril 1981 Méx., Art. 813.

(23) IDEM. Art. 820.

E) LA PRUEBA DE INSPECCION

La inspección judicial, es el medio de prueba que consiste en el exámen directo por el Juez de la cosa mueble o inmueble para formar su convicción sobre su estado, situación o circunstancia que tenga relación con el proceso en el momento en que las realiza. La inspección puede llevarse a efecto trasladándose el actuario -- adscrito a dicho Tribunal o Junta, donde se encuentra el objeto que ha de inspeccionar (acceso judicial) o en el Juzgado o Tribunal.

La inspección que se realiza mediante el acceso judicial, cuando sea necesario puede en su caso ser complementada con la asistencia de peritos que dictaminarán en el lugar a inspeccionar como puede ser: levantar planos, tomar fotografías, cerciorarse visualmente, valorizar algún objeto, etc. También podrán valerse del concurso de testigos, que con un previo interrogatorio del Juez, se aclare sobre algún hecho del que se tenga duda o de algún punto dudoso, se auxiliarán de la exhibición de-

documentos con cuyo contenido podrá compararse la realidad que el Juez debe apreciar.

La inspección Judicial, produce prueba plena cuando se haya practicado en objetos que no requieran para su apreciación conocimientos especiales" (Art. 418 del Código de Proc. Civ. para el D.F.) (24).

El artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, señala que: "La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar -- donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecer - la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando - los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma" (25), de lo contrario al no cumplir con estos requisitos de forma, se correrá el riesgo que la contraparte objete la misma por falta de forma y sea desechada por la autoridad.

(24) Código de Proc. Civ. para el D.F., Edit. Porrúa, S.A. Méx. 1980, Art. 418.

(25) Ob. Cit., Sec. Trab. Prev. Soc., Ley Fed. del Trab. 1970, Reforma 1980, Art. 827.

F) LA PRUEBA PERICIAL

Para el Maestro Rafael de Pina, el perito es "la persona entendida en alguna ciencia o arte que puede ilustrar al Juez o Tribunal acerca de los diferentes aspectos de la realidad concreta para cuyo examen se requieren conocimientos de la cultura general media" (26).

Las características o requisitos que debe reunir una persona para que pueda servir como perito en el Derecho, es que estas personas tengan título oficial en la ciencia o arte relativo a lo que se pretende probar -- con la intervención del perito y que estos, o sea los títulos estén reglamentados, registrados y reconocidos por el estado y en su caso por la Federación; pero la Ley cede a las necesidades del lugar y a la carencia de peritos en nuestro medio, al decir que si no están reconocidos o estándolo no hubiere peritos con título en el lugar del juicio, podrán ser designados cualquier persona entendida en la materia de que se trata.

Por lo tanto la prueba pericial puede de-

círse que es la que se lleva a cabo mediante el dictámen -
de peritos.

La necesidad de la prueba pericial surge en -
el proceso cuando la apreciación de los hechos o de un he-
cho requiere de parte del observador una preparación espe-
cial obtenida por el estudio científico de la materia a --
que se refiere o simplemente por la experiencia personal -
que proporciona el ejercicio de una profesión, arte u ofi-
cio. Y sigue diciendo Rafael de Pina que más que un medio
de prueba, algunos autores entienden que la pericial es --
una forma de asistencia intelectual prestada al Juez en la
inspección o, más frecuentemente en la valoración de la --
prueba, en cuanto haya de considerarse materia propia de -
experiencia común, asistencia de carácter preparatorio y -
subordinado circunscripta a medio de decisión.

El artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo
en vigor señala: "la prueba pericial deberá ofrecerse indi-
cando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el -
questionario respectivo, con copia para cada una de las --
partes" (27).

Presentando las partes el nombre y domicilio de los peritos de su parte, y en caso de que el trabajador no tuviese la posibilidad de presentar perito, la Junta lo nombrará de su parte (Art. 828 L.F.T.V.)

-
- (26) Ob. Cit., De Pino Rafael, Diccionario de Derecho, pág. 302.
- (27) Ob. Cit. Trueba Urbina Alberto, Ley Fed. del Trab. 1970, Ref. y Comentada 1980, Art. 823.

G) LA PRUEBA DOCUMENTAL

Un documento, es la representación material - idónea para poner de manifiesto la existencia de un hecho o un acto jurídico (es un acontecimiento de la vida independiente de la voluntad humana, contrato, testamento, sentencia, carta, escrito) susceptible de servir, en caso necesario como elemento de prueba.

Un documento legal y por lo tanto auténtico, es un documento público que por sí mismo hace prueba o da fe de su contenido en virtud de hallarse autorizado por -- quién goza de fé pública.

Documento privado.- Documento escrito, extendido por particulares sin la intervención de funcionarios públicos o de persona autorizada para ejercer la fé pública. El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en su artículo 334, califica como documento privado a: "los vales, pagarés, libros de cuentas, cartas y demás escritos firmados o formados por las partes o de su ór

den y que no están autorizados por escribano, funcionario competente" (28).

Documento Público.- Es el documento escrito- otorgado por autoridad o funcionario público o por persona investida del ejercicio de la fé pública, dentro del - ámbito de su competencia y en legal forma; de acuerdo con el artículo 327 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal; "son documentos públicos:

I.- Los testimonios de las escrituras públi- cas otorgados con arreglo a derecho y las escrituras ori- ginales mismas.

II.- Los documentos auténticos expedidos por funcionarios que desempeñen cargos públicos, en lo que se refiere al ejercicio de sus funciones.

III.- Los documentos auténticos, libros de - actas, estatutos, registros y catastro que se hallen en - los archivos públicos o dependencias del Gobierno Federal o de los Estados, de los ayuntamientos y delegaciones del Distrito Federal.

IV.- Las certificaciones de actas del Estado-Civil, expedidas por los Jueces del Registro Civil, respecto a constancias existentes en los libros correspondientes.

V.- Las certificaciones de constancias existentes en los archivos públicos expedidas por los funcionarios a quienes compete.

VI.- Las certificaciones de constancias existentes en los archivos parroquiales y que se refieran a actos pasados antes del establecimiento del Registro Civil, siempre que fueren cotejadas por Notario Público o quien haga sus veces, con arreglo a derecho.

VII.- Las ordenanzas, estatutos, reglamentos y actas de sociedades y asociaciones, universidades, siempre que estuvieren aprobadas por el Gobierno Federal o de los estados y las copias certificadas que se expidieren.

VIII.- Las actuaciones judiciales de toda especie.

IX.- Las certificaciones que expidieren las bolsas mercantiles o mineras autorizadas por la Ley y las

expedidas por corredores titulados y con arreglo al Código de Comercio y,

X.- Los demás a los que se les reconozca ese carácter por la Ley" (29).

Un documento puede ser toda cosa que tenga al go escrito con sentido inteligible.

En materia laboral, los documentos notariales no tienen eficacia plena como veremos a continuación; existe una ejecutoria de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.

"Las declaraciones emitidas ante Notario y -- que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fé pública que tienen los notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de -- cualquier declaración ya que, jurídicamente las pruebas de ben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma -- autoridad que conoce la controversia, con citación de las-

partes, para que éstas estén en condiciones de formular -- las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los -- declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, -- en fin para que al recibirse las pruebas se de cumplimiento a las reglas del procedimiento" (30).

Para tal caso, si la Junta estima que debe -- ser admitida debe dársele el carácter de testimonial, para que la parte actora esté en aptitud de repreguntar sobre -- los hechos que contiene dicho testimonio notarial, ya que -- en caso contrario, se dejaría en total estado de indefen-- sión al trabajador.

La Ley de la Materia en vigor señala: "Son do cumentos públicos aquellos cuya formulación está encomenda da por la Ley a un funcionario investido de fé pública, -- así como los que expida en ejercicio de sus funciones".--- P. I, Art. 795 (L.F.T.V.) (31)

Así mismo, el Art. 769 de la misma Ley señala lo que debe entenderse por documento privado y a la letra--

dice: "Son documentos privados los que no reúnan las condiciones previstas por el Art. anterior, (32).

-
- (28) Ley Cit., Cod. Proc. Civ. D.F., Art. 334, Pág. 84.
(29) IDEM. Art. 327, Pág. 82.
(30) Jurisp. de la S. C. J. N., Epoca 7a., 5a Parte, --
Vol. 6413, Exp. 564/73, Pablo Leubie Delsotto, 5 -
votos, 4a. Sala.
(31) Ob. Cit., Sec. Trab. Prev. Soc., Ley Fed. del Trab.
1970, Ref. 1980, Art. 795.
(32) IDEM., Art. 796.

H) LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

Si hablamos de instrumento en sentido genérico tendremos que decir que puede tratarse de una máquina o herramientas, podemos decir también que es un instrumento musical y puede ser una escritura, desde luego nosotros -- nos referimos a la prueba instrumental que es un calificativo a la prueba documental.

Ahora bién, el Maestro Rafael de Pina nos da la clasificación de lo que considera instrumento.

'Que el instrumento privado es el documento - en que se hace constar cualquier acto jurídico, bajo las - firmas de los interesados y testigos, pero sin la interven ción de la persona dotada de fé pública. Instrumento pú-- blico, nos dice que es la escritura o documento autorizado por Notario" (33).

Los instrumentos públicos, son aquellos documentos que son autorizados por una autoridad revestida de-

un carácter oficial, han sido redactados y extendidos por ésta, según las formalidades requeridas y dentro de su ámbito de jurisdicción.

Y del instrumento privado, la definición de éste, resulta por exclusión ya que como no fue extendida por autoridad oficial no posee la misma validez que el -- instrumento público, por lo tanto no se le tomará en cuenta nunca como instrumento público y siempre estará por en sima en cuanto a validez un instrumento público.

Para esto, si el funcionario que expide un documento es incompetente o se nota alguna irregularidad en su forma, no invalida el documento como tal, sólo se pierde la calidad de público y en caso de que esté firmado y reconocido por las partes, tendrá la validez de un documento privado.

Por último, daremos la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo sobre la prueba instrumental, señalando que: "La instrumental es el conjunto de actua-

ciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio" (Art. 835 L.F.T. R) (34).

Esta es la definición que tenemos que tomar más en cuenta ya que el tema de esta tesis es fundamentalmente laboral.

-
- (33) Obra Cit., De Pina Rafael, Dicc. de Derecho, Pág. 247.
(34) Ley Cit., Sec. Trab. P. S., Ley Fed. del Trab. 1970, -
Ref. 1980, Art. 835, Pág. 459.

1) LA PRUEBA PRESUNCIONAL

La presunción para el Derecho Laboral: "Es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido" (Art. 830 L.F.T.) (35).

En el Código de Procedimiento Civiles para el Distrito Federal, nos dice que la presunción es "La consecuencia que la Ley o el Juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido: La primera se llama legal y la segunda humana", (Art. 379) (36). En el artículo señalado se hace ver que: "Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente y cuando la consecuencia nace inmediata y directamente de la Ley; y -- hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia ordinaria de aquél, (Art. 380 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal).

El maestro Rafael de Pina nos da una clasificación detallada sobre la prueba presuncional y es como a

continuación señalamos:

"Presunción.- Nos dice que es la operación ló-
gica mediante la cual partiendo de un hecho conocido, se -
llega a la aceptación como existente de otro desconocido o
incierto

Que la presunción judicial; Es la consecuen-
cia que el Juez según su prudente arbitrio, deduce de un -
hecho conocido para afirmar la existencia de otro descono-
cido.

Presunción "Juris Tantum": Presunción Legal-
que puede ser desvirtuada por medio probatorio.

Y por último la presunción legal, que nos di-
ce: Que es la deducción de carácter general que la Ley --
asienta y a la que se le atribuye una determinada eficacia"
(37).

(35) Ob. Cit., Trueba Urbina Alberto, Ley Fed. del Trab.
1970, Ref. 1980, Art. 830, Pág. 396.

(36) Ley Cit., Cod. Proc. Civ. D.F., Art. 379.

(37) Ob. Cit., De Pina Rafael, Docc. de Derecho, Pág. 312.

CAPITULO IV

OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y- ARBITRAJE.

- A) OFRECIMIENTO Y ADMISION DE ---
PRUEBAS**
- B) DESAHOGO DE PRUEBAS**
- C) VALOR PROBATORIO DE LOS MEDIOS
DE PRUEBA**

A) OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

Es de gran trascendencia el acto procesal en el que las partes ofrecen pruebas, esto es así en virtud de que si el ofrecimiento no se hace conforme a derecho, se corre el riesgo de que sean objetadas por la contraparte y la Junta las deche con todas las consecuencias legales.

Las partes al ofrecer pruebas, deben de tomar en cuenta una serie de requisitos formales que deben de reunir cada una de éstas y que la misma Ley de la Materia señala.

El momento procesal oportuno para que las partes ofrezcan sus pruebas es en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, tercera etapa procesal de la audiencia que señala el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Esta etapa procesal se desarrollará conforme a las normas que señala el artículo 880 de la Ley de la Materia que -- consiste:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones del Cap. XII del Título XIV de la Ley Laboral.

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las

que deseche."

Así mismo, el artículo 883 de la Ley Laboral, en la primera parte del párrafo primero señala: "La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará -- día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes... etc."

Hay que recordar que al ofrecer pruebas, cada una de ellas debe reunir una forma especial que la misma -- Ley marca para su ofrecimiento, y a continuación señalaremos estos requisitos de forma de cada una de ellas:

PRUEBA CONFESIONAL

En esta prueba no existe mucho problema en -- cuanto a su ofrecimiento, observándose en los artículos -- 786, 787 y 788 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que -- señalad:

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

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

Artículo 787, "Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a -- los Directores, Administradores, Gerentes y en general a -- las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la Empresa o Establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios; y se les hayan atribuido en la demanda o contestación o bien -- que por razones de sus funciones les deban ser conocidos". Una vez que el oferente de la prueba haya determinado qué persona debe absolver posiciones, deberá relacionar esta prueba con el hecho o hechos que se pretenden probar. Así mismo, solicitará a la Junta que le notifique al absolven-

te para que comparezca a la audiencia de recepción de dicha prueba, solicitando se le aperciba o se les aperciba para que en caso de no comparecer a dicha audiencia, se les tenga por confesos de las posiciones que se les articulen (Art. 788 L.F.T.V.) (1)

El Profesor Néstor de Buen L., opina "Que -- las nuevas disposiciones contienen una modalidad inquietante en lugares del apoderado requeriéndose ahora que las preguntas las conteste el representante legal (en caso de personas morales) (Art. 786 L.F.T.V.) sin perjuicio de -- que subsista el derecho de llamar a los funcionarios de la Empresa o Sindicales para hechos propios" (2)

Es importante señalar que la confesional del actor (trabajador) debe de efectuarse en forma personal -- única y exclusivamente para que tenga valor jurídico y -- así como también las confesiones para hechos propios. A comparación de las personas morales que en virtud de la -- situación jurídica en que se encuentran, deben de nombrar para efectos de confesión en materia laboral a un Repre--

-
- (1) Ob. Cit., Trueba Urbina A., Ley Fed. del Trab. 1970 Ref. 1980 Coment., Arts. 786, 787 y 788, Pág. 383-384.
 (2) De Buen Nestor, La Reforma del Proceso Laboral, Edit. Porrúa, S.A., Edic. 1980, Méx., Pág. 65.

sentante Legal, como lo señala el artículo 786 P. II de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

PRUEBA TESTIMONIAL

Al ofrecer esta prueba el litigante deberá tener en cuenta los requisitos que señala el Art. 813 de la Ley Laboral, que a la letra señala "La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I.- Sólo podrá ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

II.- Indicar los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente.

III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la -

prueba acompañar interrogatorio por escrito al tenor del -
cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se de
clarará desierta. Así mismo, exhibirá copia del interroga-
torio, las que se pondrán a disposición de las demás par-
tes, para que dentro del término de tres días presenten su
pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV.- Cuando el testigo sea alto funcionario -
público, a juicio de la Junta podrá rendir su declaración-
por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este ar-
tículo en lo que sea aplicable".

El Artículo 814 de la misma Ley señala, "La -
Junta en caso de la fracción II del artículo anterior, or-
denará se cite al testigo para que rinda su declaración en
la hora y día que al efecto se señale, con el apercebimien
to de ser presentado por conducto de la policía". (3).

Así mismo, deberá señalar el oferente, que di
cha prueba la relaciona con X o Y hecho de la demanda o --
contestación que se pretende probar.

(3) Ley Citada, Art. 813 y 814, Pág. 452.

La Ley es clara al señalar estos requisitos- que el litigante debe observar o cumplir al ofrecer esta- prueba.

Es importante recordar que las partes al ofre cer pruebas deben de observar y tomar en cuenta estos re- quisitos, de lo contrario su contraparte podrá objetarlas- en virtud de no estar ofrecidas conforme a derecho y, la - Junta una vez hecha esta manifestación las desechará con - todas las consecuencias legales.

PRUEBA DOCUMENTAL

La documental ya sea pública o privada, debe- de ofrecerse en la etapa de ofrecimiento de pruebas, En ca so de que se ofrezca el original de un documento privado y éste sea objetado por la contraparte del oferente, en cuan to a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su per- feccionamiento, en caso de no ser objetadas, la oferente - podra solicitar la devolución del original, previa copia - que queda certificada en autos (Art. 797 L.F.T.V.).

La documental original firmada por el objetante de la misma, no es necesario perfeccionar la prueba, en virtud de que dicha objeción tiene que ser probada por --- quien la hace. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala: "En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante corresponde a éste acreditar las causas que invoque como fundamento de su objeción y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad" (4).

Si los documentos privados que se ofrezcan -- consisten en copias simples o fotostáticas, se podrá solicitar en caso de ser objetadas, la compulsas o cotejo con el original, para tal efecto el oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre. Si el documento original se encuentra en poder de un tercero, éste está obligado a exhibirlo.

Si la documental proviene de una tercera persona ajena al juicio y es objetada, obliga al oferente a buscar su perfeccionamiento, siendo ratificado en cuanto a su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual debe-

(4) Tesis de Jurisprudencia S.J.F., 7a. Epoca, Vol. 66, 5a. Parte, Pág. 49, Amp. Dir. 4791/74, Ma. de la Luz Méndez R., Unanimidad de 4 votos, 7a. Epoca, Vol. -- CII, 5a. Parte, Pág. 40, 4a. Sala.

rá ser citado personalmente en el domicilio que señala el oferente (Art. 800 L.F.T.V.) la contraparte del oferente podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Los documentos públicos expedidos por las Autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fé (prueba plena) en el juicio sin necesidad de legalización (Art. 795 L.F.T.V.)

En caso de ser desconocida por el signante - la firma del documento privado, es aconsejable ofrecer para el evento del desconocimiento de las firmas, las pruebas periciales, caligráficas, grafoscópicas y grafométricas, esto con el fin de demostrar el hecho que se pretende acreditar con esta prueba.

Por lo consiguiente, podrán exhibir los documentos u objetos que ofrezcan como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitar directamente (Art. 803 L.F.T.V.).

El Artículo 804 de la Ley de la Materia señala: "Que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- 1.- Contratos Individuales de Trabajo, se celebran cuando no exista Contrato Colectivo o Contrato Ley Aplicable
- 2.- Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el Centro de Trabajo; o recibos de pagos de salarios
- 3.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el Centro de Trabajo
- 4.- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- 5.- Los demás que señalen las Leyes.

La documentación que se señala en la F. I, deberá conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después y los demás documentos señalados en las Fs. - II, III y IV, deberán conservarse durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral y los señalados en la F. V conforme lo señalan las Leyes que los rijan" (5).

(5) Ob. Cit., Trueba Urbina Alberto, Ley Fed. del Trab. 1970, Ref. Comentada, Art. 804, Pág. 388.

En caso de que el patrón incumpla lo señalado en el artículo anterior, se presumirán ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, salvo prueba en contrario.

En caso de que alguna de las partes ofrezcan documentos provenientes del extranjero, para que hagan fe en la República, deberán estar debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares en los términos que establezcan las Leyes relativas. (Art. 808 L.F.T.V.)

Es importante señalar que si se presenta una documental en idioma extranjero, debe ir acompañada de su traducción, -- posteriormente la Junta de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará bajo -- protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro -- del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la -- Junta cuando así lo considere.

PRUEBA PERICIAL

Las partes que ofrezcan esta prueba, deberán

ofrecerla indicando la materia sobre lo que deba versar, -
exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada-
una de las partes, y señalando el nombre y domicilio del -
perito que se servirá rendir el dictámen correspondiente -
(Art. 823 L.F.T.).

La Junta nombrará los peritos que correspon--
dan al trabajador en caso de:

- a) Si el trabajador no hiciese nombramiento-
de perito.
- b) Si designándolo no compareciera a la au--
diencia respectiva a rendir su dictámen.
- c) Cuando el trabajador lo solicite, por no-
estar en posibilidad de cubrir los honora-
rios correspondientes (Art. 824 L.F.T.).

PRUEBA DE INSPECCION

El oferente de esta prueba deberá de tomar --
muy en cuenta lo establecido en el artículo 827 de la Ley-
Laboral en vigor, dicho artículo a la letra dice: "La par-
te que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto ma-
teria de la misma, el lugar donde deba practicarse; los pe

todos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados al ofrecer la prueba; deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma" (6)

Al respecto el Profesor Alberto Trueba Urbina, en su obra, Ley Fed. del Trab. 1980 comenta: "Que a partir de esta reforma del 1° de mayo de 1980 se llena una lengua existente en la Ley anterior en virtud de que no se regulaba este medio de prueba". En los artículos 827 a 829 se precisa la prueba de inspección y cuando se trata de documentos u objetos las partes tendrán la obligación de presentarlos y la Junta percibirá que en caso de no exhibirlos se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se traten de probar.

PRUEBA PRESUNCIONAL

La prueba presuncional, consiste en dos aspectos: Legal y Humano. La Legal: Existe ésta cuando la Ley lo establece expresamente y la Humana: Existe cuando de un

(6) Ob. Cit., Alberto Trueba Urbina, Ley Fed. del Trab., Ref. Proc. 1980, Pág. 395.

hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Por lo consiguiente, la prueba presuncional - es la consecuencia que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Es importante que las partes que ofrezcan esta prueba, indiquen en qué consiste y lo que se acredita con ella.

El ofrecimiento de esta prueba no es problema sino simplemente se invoca y la Junta en el momento procesal oportuno le dará su valor probatorio correspondiente. Esta prueba es regulada legalmente por los Art. 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, prueba que estudiamos ya en el capítulo anterior y la seguiremos analizando en este mismo capítulo.

LA PRUEBA INSTRUMENTAL

En esta prueba consideramos que no tiene problema para su ofrecimiento, pudiendola ofrecer las partes

siempre y cuando les favorezca a sus intereses, esta prueba consiste en todo lo actuado en el expediente del juicio correspondiente, la Ley Laboral señala: "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio" (Art. 835 L.F.T.V.).

Así mismo, observando el contenido del artículo 836 que obliga a la Junta a tomar en cuenta todas las actuaciones que obren en el expediente respectivo de un litigado. La parte que ofrezca esta prueba, señalará de viva voz o por escrito: "Ofrezco la prueba instrumental de actuaciones consistente en todo lo actuado en el presente expediente en cuanto a lo que favorezca a los intereses de mi representado".

El Manual de derecho del trabajador editado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social señala: -- "Las partes están obligadas a aportar todas las pruebas -- que obren en su poder con el objeto de probar las acciones intentadas o defensas y excepciones opuestas y que sean materia de controversia.

Durante el procedimiento y después de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes podrán ofrecer pruebas supervinientes, que son de las que se tiene conocimiento después de la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

Son admisibles todos los medios de prueba, siempre y cuando se relacionen con la controversia, los hechos admitidos por las partes no son objeto de prueba" (7).

Es conveniente recalcar que las partes al ofrecer sus pruebas conforme lo marca la Ley, deberán relacionar cada una de ellas con los hechos que pretenden probar y en caso de ser objetados por su contraparte, ofrecer su cotejo o compulsas con los originales, debiendo señalar el lugar donde se encuentren éstos, o bien ofrecer perfeccionamiento, con ratificación de contenido y firma, o prueba grafoscópica, según se presente el caso.

También las partes podrán ofrecer todos aquellos elementos diferentes a las pruebas ya señaladas que puedan probar hechos litigiosos para que el juzgador lle-

(7) Sec. Trab. Prev. Soc. Proc. Fed. del Trab., Manual de Derecho del Trab., 3a. Edic. 1982, Pág. 559, Méx.

que al esclarecimiento de la verdad, siempre y cuando dichos elementos de prueba no sean contrarios a la moral y al derecho (Art. 776 F.T.V.).

ADMISION DE PRUEBAS POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Concluido el ofrecimiento de pruebas por las partes, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, debiendo desechar aquellas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, debiendo expresar el motivo de ello (Art. 779 y 880 F. IV). Así también tomará en cuenta las objeciones hechas por las partes sobre las pruebas ofrecidas y resolverá si son desechadas o admitidas.

En el mismo acuerdo de admisión o desechamiento de pruebas, la Junta señalará día y hora para la audiencia de desahogo de pruebas, y en su caso ordenará se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba de expedir alguna autoridad o exhibir -

persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercebimientos correspondientes de Ley. En caso de que en una audiencia se observe que es imposible desahogar todas las pruebas, la Junta señalará otros días y horas para el desahogo de las demás, procurando que sean desahogadas primero las del actor y posteriormente las del demandado. "El desahogo de pruebas deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la audiencia de ofrecimiento, y dicho período de desahogo no podrá exceder de treinta días" (Art. 883). En relación a estos términos es muy frecuente que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se acaten o sujeten a éllo, señalando fechas más largas, provocando con ésto, perjuicios a la clase trabajadora, argumentando dichas Juntas que por el exceso de trabajo es imposible sujetarse a los términos de Ley, en relación a este caso en concreto y a muchos otros más.

Sugiriendo al respecto, que dicho problema radica por la escases de personal profesional capacitado en dichas juntas, debiéndose aumentar el número de personal profesional para que con ésto se imparta un mejor servicio de justicia social y no se retracen los juicios laborales.

B) DESAHOGO DE PRUEBAS

El Art. 884 de la Ley Laboral, nos señala las normas que se deben seguir para el desahogo de pruebas, -- las cuales son:

I.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquéllas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha.

II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley.

III.- En caso de que las únicas pruebas que faltan por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitados las partes, no se suspenderá la audiencia, sino -

que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias, si dichas autoridades o funcionarios no cumplen con esa obligación a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior gerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes en en la misma audiencia, podrá formular sus alegatos.

A continuación pasaremos a referirnos a la forma de desahogo de cada una de las pruebas laborales.

DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL

Al desahogarse esta prueba, se deberán de observar algunas normas:

En primer lugar, el oferente de la prueba podrá formular las posiciones en forma oral, o mediante escrito en el momento de la audiencia, dichas posiciones deberán concretarse única y exclusivamente a hechos controvertidos, no debiendo ser incidiosas o inútiles, entendiend

do por las primeras aquellas que tienden a ofuscar la inteligencia del absolvente con el fin de obtener una confesión contraria a la realidad y por las segundas se entenderá por aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados y que no estan en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que obre en autos sobre los que no exista contradicción.

En caso de que las posiciones sean formuladas oralmente, éstas se harán constar textualmente en el acta de dicha audiencia, en caso de que sean formuladas por escrito, éste se agregará a los autos debiendo ser firmado por el articulante y el absolvente.

Después de formularse las posiciones, la Junta intervendrá para calificar cada una de ellas de legales, y en caso de que estas sean incidiosas o inútiles o no se concreten a los hechos controvertidos del asunto jurídico, la Junta los desechará debiendo señalar el fundamento y motivo en que apoya su desición.

Un ejemplo de como formular posiciones es el siguiente: "Pliego de posiciones que deberá absolver la demandada, Empresa X por conducto de la persona física -- que acredite tener facultades para absolver posiciones a nombre de la misma":

"Dirá el absolvente si es cierto como lo es"

1.- Que su representada recibió los servicios del actor a partir de _____? (se anotará la fecha en que el trabajador empezó a laborar con el demandado)

2.- Que su representada recibió los servicios del actor?

3.- Que su representada le cubría al actor un salario de \$ _____? (salario que percibía el actor) días por la prestación de sus servicios, etc., etc., y así sucesivamente el oferente de la prueba seguirá preguntando todas las posiciones que a su juicio se relacionen con los hechos que pretenden probar con dicha prueba.

En materia laboral como en cualquier otra materia de derechos y tratándose de la prueba confesional - en las posiciones planteadas, siempre se deberá anteponer la oración "Diga si es cierto como lo es", como formalismo que se ha venido empleando hace algunos años; al respecto, el profesor Baltazar Cavazos nos comenta: "Que el diga si es cierto como lo es" es de lo más incómodo y debe rechazarse, ya es tiempo de que se le destierre de nuestras diligencias judiciales. También implica una afirmación en la pregunta, al plantearse a un trabajador de dicha forma, éste se verá compelido a contestar: "Pues - si usted así lo dice, así será" (8).

Una vez habiendo sido formuladas las posiciones y calificadas de legales por la Junta, el absolvente - bajo protesta de decir verdad, responderá éstas por sí mismo, de palabra, sin presencia de su asesor ni ser asistido de persona alguna, no podrá auxiliarse de borrador - de respuestas, pudiéndosele permitir consultar notas o apuntes siempre y cuando la Junta lo considere pertinente para el auxilio de su memoria, las respuestas que dé el absolvente a las posiciones planteadas, las deberá hacer afirmándolas o negándolas.

Ejemplo: Dirá el absolvente si es cierto como lo es:

¿Que su representada recibió los servicios del actor?

R.- Si o No, etc.

Pudiendo posteriormente agregar las observaciones que juzgue convenientes o bien las que le pida la Junta. Dichas respuestas deberán constar en dicha acta de desahogo de esta prueba.

En caso de que el absolvente se niegue a contestar o sus respuestas sean evasivas a juicio de la Junta de Oficio o a instancia de parte, apercibirá al absolvente en el acto de tenerlo por confesor si persiste en éllo.

La forma como se debe llevar el desahogo de la prueba confesional, la podemos observar claramente en el Art. 790 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

Esta prueba se desahogará en la fecha que la Junta haya señalado para tal efecto, debiéndose observar - diversas normas o requisitos que el Art. 815 de la Ley Federal del Trabajo señala y que a la letra dice: "En el de saho de la prueba testimonial se observarán las normas - siguientes:

I.- El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el Art. 813 y la Junta pro cederá a recibir su testimonio.

II.- El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando - así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momen - to de la audiencia la Junta le concederá tres días para -- éllo.

III.- Los testigos serán examinados por separado, en el -- orden en que fueron ofrecidos, los interrogatorios se for - mularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del Art. 813 de esta Ley.

IV.- Después de tomarle al testigo la protesta de conducig

se con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración.

V.- Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente, la Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad, al mismo testigo, o lleven implícita la contestación.

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

VII.- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras.

VIII.- Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX.- El testigo enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar --

por el Secretario; y si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción" (9).

Es conveniente señalar la forma de plantear las preguntas a testigos para tener una idea más amplia -- del desahogo de esta prueba.

Antes de cada pregunta se antepone:

'Que diga el testigo si sabe y le consta'

1.- ¿Si conoce al trabajador? R _____

2.- ¿Si sabe dónde lo conoció? R _____

3.- ¿Si sabe dónde trabaja? R _____

4.- ¿Si sabe si el actor continúa trabajando en la Empresa que menciona? R _____

5.- Que diga la razón de su dicho R _____

Es importante señalar que si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Tribunal, el cual probará su fiel desempeño. En caso de que el testigo pi--

diere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intér--prete (Art. 816 de la Ley Fed. del Trab. en vigor).

Una vez contestado el interrogatorio por el -testigo, la contraparte del oferente de dicha prueba si es su deseo podrá repreguntar al testigo sobre las respuestas que dió al interrogatorio, buscando con mucha sutillza algún error (contradiciendo) en el dicho del testigo, para -tacharlo de falso y hechar abajo dicha prueba testimonial. La forma en que se formula una serie de repreguntas es por ejemplo:

1.- En relación con la primera pregunta directa que diga el testigo ¿Por qué conoce al actor?

2.- En relación con la primera directa que diga el testigo ¿Si tiene interés en que el actor gane el --juicio? etc.

DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL

Esta prueba como en las demás que se han co-

mentado, se requiere para su desahogo que se observen por las partes que las ofrezcan una serie de requisitos como por ejemplo:

I.- Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el Art. 824 de la Ley Laboral que señala: "La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador en cualquiera de los siguientes casos:

1.- 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 posibilidades de cubrir los honorarios correspondientes" (10)

II.- Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley, e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada solicite se señale nueva fecha para rendir su dictamen.

III.- La prueba se desahogará con el perito que concurra salvo el caso de la fracción II del Art. 824 de la Ley La-

boral, la Junta señalará nueva fecha, y dictará los medios necesarios para que comparezca el perito.

IV.- Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes. Y en caso de que en los dictámenes rendidos por los peritos resulten diferentes (que exista discrepancia), la Junta nombrará a un perito tercero en discordia, para que éste rinda un dictamen definitivo sobre dicha prueba debiendo ser éste el que prevalezca.

Dicho perito tercero en discordia que nombre la Junta, deberá excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el capítulo cuarto de este título (de los impedimentos y excusas)

El desahogo de esta prueba versará sobre la materia que se indique y sobre el cuestionario que el oferente exhiba al ofrecer esta prueba (Art. 823 Ley Fed. del Trab.).

DESAHOGO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

El desahogo de esta prueba merece un trato especial, en virtud de que ésta se desahoga por su propia naturalidad, siempre y cuando no exista objeción en cuanto a su autenticidad, contenido y firma, que haga valer la contraparte del oferente de esta prueba porque si es así, el oferente podrá ofrecer el cotejo o compulsión o la ratificación del contenido y firma, según sea el caso, para que dicha prueba sea perfeccionada, mereciendo este procedimiento un trato especial regulado por los Artículos 795 al 812 de la Ley Laboral, que en el primer tema de este capítulo se trató.

Es importante hacer notar lo que señala el artículo 811 de la Ley Laboral, que ratifica lo señalado anteriormente diciendo: Art. 811: "Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o -- huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren -- procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el Art. 884 de la Ley" (11).

Tratándose de documentos públicos, si la oferente de la prueba tiene en su poder los originales, copias autógrafas o firmadas debidamente autorizadas o copias certificadas, deberá de ofrecerlas en la audiencia respectiva, no siendo necesario perfeccionarlas, en virtud de que hacen prueba plena salvo prueba en contrario en caso que se ofrezcan únicamente copias fotostáticas o simples de dichos documentos y no haya tenido posibilidad de obtener copias certificadas de los mismos, deberá indicar a la Junta el lugar donde se localizan las constancias originales, ofreciendo como medio de perfeccionamiento el cotejo de las copias que se exhiben con sus originales, el cual deberá desahogarse por medio del Actuario que la Junta comisione.

Tratándose de documentos privados, los mismos pueden provenir de cualquiera de las partes, o de terceros en caso de que estos hayan sido objetados en cuanto a la autenticidad de su contenido y firma a cargo de las personas que los firmaron, para este caso el oferente debió ofrecer la ratificación de contenido y firma de dichos do-

cumentos, señalando el domicilio donde deberfan de ser citados (notificados) los ratificantes por conducto del Actuario, con los apercibimientos de Ley. En forma cautelar, se deberá ofrecer la prueba PERICIAL GRAFOSCOPICA, para el caso de que los ratificantes nieguen como suyas las firmas -- que calzan los documentos.

DESAHOGO DE LA PRUEBA DE INSPECCION

Habiendo estudiado en el primer tema de este capítulo el ofrecimiento de ésta, pasaremos a señalar el desahogo de la misma, hay que recordar que en el ofrecimiento de ésta, la Junta en el acuerdo de admisión señaló día, hora y lugar para su desahogo, designando al actuario adscrito a dicha Junta, la realización de dicha diligencia teniendo en cuenta que si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente -- los hechos que se traten de acreditar con la misma. En caso que dichos documentos y objetos se encuentren en poder de personas ajenas al litigio, se les aplicarán los medios de apremio que sean pertinentes. El Artículo 829 de la Ley

Laboral, nos señala claramente cada uno de los pasos en que deba seguirse la diligencia del desahogo de esta prueba, a continuación pasaremos a señalar lo que dice dicho precepto legal:

Art. 829.- "En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I.- El actuario para el desahogo de la prueba se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta.

II.- El actuario requerirá se le pongan a la visita los documentos y objetos que deben inspeccionarse.

III.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes, y

IV.- De la diligencia se levantará acta circunscrita, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos (12).

Hay que entender que el Actuario para desahogar la diligencia deberá dirigirse al domicilio señalado -- por el oferente en donde deberán ser examinados los documentos y objetos, y sujetarse estrictamente a lo señalado en la fracción I del artículo anteriormente citado, así como también a lo señalado en el artículo 827 de la Ley que ana-

lizamos, en donde este último precepto legal, el oferente de la prueba deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde se deberá practicar la diligencia, los períodos que abarcará ésta y los objetos y documentos que deban ser examinados.

En cuanto al domicilio al cual se dirigirá el Actuario para la realización de dicha diligencia, será el que señale el oferente, pudiendo ser el domicilio de la Empresa, señalando el departamento o departamentos en donde se cree se localiza la documentación sujeta a revisión o el lugar que se indique en el momento de la diligencia. En cuanto a la documentación sobre la cual se desahogará esta prueba, podrá ser por ejemplo, tarjetas o listas de asistencia, expedientes personales, escalafones, etc.

Hablando del período, podemos decir que es -- aquel que consiste de tal a tal fecha, señalada por el oferente de la prueba y a la cual se sujetará el Actuario en la diligencia, esto para efectos de inspeccionar documentación. En cuanto a la materia sobre la que deberá versar esta prueba podemos decir que tiene por objeto probar, acla

rar o fijar hechos de la contienda que no requiere de con
cimientos técnicos especiales.

Es importante que el oferente de la prueba, -
al ofrecer ésta, le solicite a la Junta que con fundamento
en el Art. 828 de la Ley Laboral prevenga al que tenga en-
poder la documentación correspondiente, para que en caso -
de no exhibir dicha documentación en el momento de la dili-
gencia, se tengan ciertos presuntivamente los hechos que -
se traten de probar con ésta.

El Profesor Francisco Ramírez Fonseca, señala
al respecto que "Esta prueba debe desahogarse según los --
términos en que haya sido ofrecida, lo contrario equival--
dría a una auténtica violación procesal" (13)

Así mismo, la Cuarta Sala, de la Suprema Cor-
te de Justicia de la Nación nos señala que: "De conformi--
dad con lo dispuesto por el Art. 159 F. XI de la Ley de Am
paro, es incuestionable que al desahogarse una prueba de -
inspección en forma distinta de la propuesta, se afectan -

las defensas de los quejosos, con trascendencia al laudo reclamado" (14).

El Art. 164 del Código Federal de Procedimientos Civiles señala: "Que a juicio del Tribunal o a petición de parte, se levantarán planos o se tomarán fotografías del lugar y objetos inspeccionados". Lo señalado en el Art. anterior, se aplicará supletoriamente al Derecho Laboral, en virtud de que éste no lo contempla, aplicándose este precepto siempre y cuando el interesado o la autoridad lo solicite o indique.

LA PRESUNCIONAL

La prueba presuncional no requiere ninguna diligencia especial para su desahogo, simplemente se estudiará por la Junta en el momento procesal oportuno para darle el valor probatorio correspondiente, observando que esta prueba es consecuencia de las demás y va relacionada con el estudio de todo el procedimiento del litigio, por lo tanto la prueba presuncional, es una operación lógica que consiste, partiendo de un hecho conocido en llegar al cong

cimiento de otro desconocido, papel que el Tribunal o Juzgado debe desempeñar.

LA INSTRUMENTAL

Esta prueba al igual que la presuncional, no requiere de una diligencia en especial, sino que la Junta al momento de valorar las demás pruebas y todo lo actuado en el expediente, le dará la valoración correspondiente a ésta, observamos con ésto, que esta prueba es consecuencia de las demás y va estrictamente relacionada con el estudio y análisis del procedimiento general.

C) VALOR PROBATORIO DE LOS MEDIOS
DE PRUEBA

El presente tema es de capital importancia, -
pues resulta ser el momento Procesal decisivo en el Juicio;
ya que no se trata de saber qué es en sí misma la prueba, -
ni sobre qué debe recaer, ni por quién o cómo debe ser pre-
sentada. Se trata de señalar con la mayor exactitud posi-
ble, cómo gravitan y que influencia ejercen los diversos -
medios de prueba sobre la resolución que el Juzgador debe-
emitir.

Es importante destacar la circunstancia de --
que las pruebas por virtud del fenómeno de adquisición pro-
cesal, benefician no solamente al oferente de la prueba. -
La Suprema Corte de Justicia a señalado que: "Por virtud-
del principio de adquisición procesal, las pruebas no sólo
benefician a la parte que las haya rendido, sino a todas -
las demás que pueden aprovecharse de ellas, en lo que les-
favorezca, ya que no es posible dividir la convicción del-
Juzgador sobre la existencia o la no existencia de los he-
chos litigiosos" (15)

En terminos generales podemos afirmar que no tienen la misma eficacia todos los medios de prueba. Si consideramos lo que es cierto, que todos estos medios, -- tienen como finalidad crear la convicción del Juzgador, - no será fácil advertir que será tanto más eficaz un medio de prueba, cuanta mayor proximidad exista entre el Organo Jurisdiccional y dicho medio.

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

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

CONFESIONAL

Debemos recordar que la confesión puede ser -
 Expresa o Ficta. La confesión Expresa, para que haga prue
 ba, es necesario que se relacione con hechos o, al menos, -
 conocidos por el absolvente. Satisfecho este requisito, -
 forma convicción la prueba en su conjunto, o lo que es ---
 igual, no debe estudiarse en forma parcial o desarticulada
 "La Prueba Confesional debe apreciarse en su totalidad y, -
 por tanto, no es lícito tomar en cuenta una posición aisla
 da desligándola de las demás respuestas" (16)

Es importante señalar que la confesión solo prueba en lo -
 que perjudica a quien la hace, mas no en lo que le favore-
 ce. No hay que confundir las respuestas a las posiciones-
 con las posiciones mismas, pues depende de la forma en que
 éstas se articulen, para que por virtud del principio de -
 adquisición procesal, la prueba pueda beneficiar al absol-
 vente. "La forma y términos en que el oferente de la prue
 ba confesional articula posiciones al absolvente, debe ser
 examinada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, al pro
 nunciar laudo, en razón de que los hechos afirmados al ar-
 ticular posiciones, pueden perjudicar a quien las formula,
 beneficiando a la Contraparte conforme al principio de ad
 quisición procesal de las pruebas".

La confesión Ficta, tiene carácterés muy especiales partiendo de la base de que ésta presupone el silencio del absolvente, para que haga prueba, debe no estar en contradicción con alguna otra prueba fehaciente y además - que los hechos reconocidos sean susceptibles de tener por confesados para que tenga valor provatorio, esto es, que - los hechos reconocidos deben estar referidos a hechos propios del absolvente y no respecto de cuestiones que no le puedan constar al que confiesa. Finalmente en presencia - de dos confesiones fictas, la Junta debe dar valor a la -- primera en tiempo.

Al respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, - a señalado: "La confesión ficta del trabajador, actor en - el juicio laboral, en el sentido de que abandonó el trabajo voluntariamente, es ineficaz como prueba de ese hecho, - cuando a su vez ya el patrón habfa sido fictamente declara - do Confeso de haberlo despedido, pués el artículo 527 de - la Ley Federal del Trabajo señala: "Que las preguntas formuladas por una parte a la otra se tendrán por contestadas en sentido afirmativo, cuando la segunda no concurra a la - audiencia respectiva, pero siempre que no esté en contra--

dicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que cons
te en autos, y contra la confesión del trabajador de haber
abandonado, existía ya la del patrón de haber despedido", -
(hoy artículo 789) (17).

DOCUMENTAL

En el caso de esta prueba es preciso hacer --
una agrupación lógica. Por lo consiguiente nos ocuparemos
primero de la Documental Pública, para después referirnos
a la Documental Privada:

Los documentos públicos forman convicción res
pecto de los actos contenidos en ellos, sin embargo, para-
que la documental se considere como pública y, por tanto,-
haga prueba plena, se requiere que sea expedida por funcion
nario público precisamente en ejercicio de sus funciones.
Consecuencia lógica de lo anterior, es que carezcan de to-
do valor las certificaciones que contengan asuntos ajenos-
a las funciones de quien haga la certificación, al respec-
to el máximo Tribunal de la Nación a señalado: "Las certi

dad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que estas puedan formular las objeciones que estimen - oportunas, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibir las pruebas se cumpla con las reglas de procedimiento aplicable" (19).

En relación a los documentos privados, para -- que estos sean aptos para producir convicción al Juzgador, - es necesario que concurren determinados requisitos. En primer lugar, hacen prueba aquellos documentos privados que la contraparte no objeta, ya sea que provengan de la contraparte o de terceros, las copias simples; como documentos privados también tienen pleno valor probatorio siempre y cuando no sean objetados por la Contraparte, ésto lo ratifica la - Suprema Corte de Justicia de la Nación al señalar que: "Las copias simples de disposiciones contractuales adoptadas como prueba por alguna de las partes, tienen valor probatorio pleno si la parte contraria no las objeta en cuanto a su autenticidad, pues esa falta de objeción presupone la aceptación de que las copias coinciden con su original" (20).

Si el documento privado se objeta por quien lo firmó, de todas maneras debe concedérsele valor probatorio, salvo -- que pruebe la objeción el que la hace; en caso de no hacerlo, dicho documento merecerá credibilidad plena.

PERICIAL

Al hablar de la Naturaleza de esta prueba, el Organo Jurisdiccional debe imponer su arbitrio al estudiar los dictámenes de los peritos, pués de lo contrario quedaría en manos de éstos la Administración de la Justicia, -- por lo consiguiente, en consecuencia de lo anterior deberá rejir el principio lógico jurfdico y no el de mayoría de los dictámenes coincidentes, sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para deducir a cuál de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la desición del tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, de igual manera señalará los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros dictámenes rendidos.

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

INSPECCION

Para determinar el valor probatorio de este medio que analizamos, es preciso que se halla desahogado - en la forma propuesta por el oferente, estudiando el resultado de la misma, la cual ya analizamos en el tema que antecede.

TESTIMONIAL

Esta prueba, tal vez la más socorrida para alcanzar su finalidad de formar plena convicción en el Juzgador debe reunir varios requisitos, a saber: que tenga la naturaleza de una testimonial; que se rinda ante el Organo

Jurisdiccional; que sea plural a excepción del testigo único del cual habla el artículo 820 de la Ley de la Materia; que haya idoneidad; que exista uniformidad; y que se manifieste la razón por la que se conocen los hechos sobre los que se declara. Estos son los requisitos que deben cumplirse para que esta prueba tenga plena eficacia, de lo contrario carecería de plena eficacia jurídica.

La Junta tiene la obligación de señalar los motivos por los que no atribuye valor a la prueba.

No podemos concluir este punto sin señalar que por equipararse a testimonial, al valorar las pruebas, la Junta no puede considerar fictamente confeso al empleado que ejecutaba actos de dirección o administración dentro de una Empresa, si al desahogarse la prueba ya no ejecutaba dichos actos.

Al respecto, el alto Tribunal de la Nación señala: "Es impropio la confesional a cargo del empleado de la Empresa que ejecutaba actos de dirección o administración, si al ofrecerse o desahogarse no desempeña ya dicho cargo; por lo tanto, no debe declararsele fictamente confeso, -- pues sólo puede considerarse como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración" (21).

PRESUNCIONAL

Por la propia naturaleza de la prueba que nos ocupa, es escaso el material de investigación que, al respecto, nos proporcionan las autoridades, las Juntas en sus laudos, a decir verdad, nunca aluden a ella, quizá sea por que esta prueba es consecuencia de las demás y va imbibida en el estudio de las otras pruebas, pero existe una ejecutoria de la Corte que señala: "La prueba documental sólo tiene el valor de presuntiva, respecto a diligencias administrativas que no son ratificadas por quienes las practican y cuando no se da oportunidad a los trabajadores de -- desvirtuar los cargos que se les formulan" (22)

INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

En el caso de esta prueba, acontece lo mismo que sucede con la presuncional; la no mención de estas --- pruebas por la Junta, al dictar su resolución no constituye un agravio, porque al estudiar todo el procedimiento -- del Juicio está ya estudiando éstas. Cabe recordar que el

Instrumental de Actuaciones consiste en todo lo actuado y que obre en el expediente, formado con motivo del Litigio Laboral.

-
- (8) Cavazos Flores B., NVA. Ley Fed. del Trab., Tematizada y Sistem., Edit. Trillas, Edic. 10a. Enero 1981, México, Pág. 523
 - (9) IDEM., Art. 515, Pág. 527.
 - (10) IDEM., Art. 865, Pág. 529.
 - (11) IDEM., Art. 811, Pág. 526.
 - (12) Ob. Cit., Trueba Urbina A. y Jorge Trueba B., Ley Fed. del Trab. 1970, Ref. Proc. 1980, Art. 829, Pág. 396.
 - (13) Ramírez Fonseca Fco., La prueba en el Procedimiento - Laboral, Comentarios y Jurisprudencia, 4a. Edic., Publicaciones IDM. y Contalbes, S.A., Marzo 1983, P 134.
 - (14) Amparo Directo 8284/66 Blas Segura S., Abril 1969, -- 5 votos, Sem., Judc., Fed., 7a. Epoca, Vol. 4, 4a. sala.
 - (15) Ramírez Fonseca Fco., Ob. Cit., Amp. Dir. 2771/60 Laura Morales P., Ponente Ma. Cristina Salomón de Tamayo 5 votos, Marzo 28, 1962, Pág. 141.
 - (16) Amp. Dir., 7534/65, Roberto Oviedo R., 22 de Agosto - 1966, 5 votos, Sem. Jud. Fed., 6a. Epoca, Vol. CX, 5a. parte, 4a. Sala, Pág. 30.
 - (17) Amp. Dir., 2077/951, Martha Díaz, 20 Feb. 1952, Unanimidad, 5 votos, Informe, 4a. Sala, Pág. 11.
 - (18) Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, del Sem. -- Jud. de la Fed., 6a. parte, Jurisprudencia Común al -- Pleno y a las Salas, Núm. 60, Pág. 122.
 - (19) Amp. Dir., 5648/734, Abril 1974, 5 votos, Sem. Jud. Fed., 7a. Epoca, Volumen 64, 5a. Parte, 4a. Sala, -- Pág. 13.
 - (20) Amp. Dir., 560/71, Juan Quevedo L., 3 de Mayo 1971, 5 votos, Ponente Manuel Yañez R., Informe 1971, 4a. Sala, Pág. 36.
 - (21) Amp. Dir., 5090/67, Ferrc. Nac. de Méx., Unanimidad- 4 votos, Ponente Manuel Yañez, Informe 1969, 4a. Sala, Pág. 55.
 - (22) Ramírez Fonseca Fco., Ob. Cit., Amp. Dir., 6101/61, José Alvarez M. Ponente Angel Carvajal, 5 votos, --- Enero 19, 1971, Pág. 172.

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

PRIMERA.- El Derecho Laboral se desprende del Derecho Civil a partir de 1917 principalmente, buscando proteger a la clase trabajadora, la cual debería de ser la clase privilegiada por ser ésta la que genera el progreso de nuestro País.

SEGUNDA.- En 1931, se crea una legislación laboral que regirá las relaciones de los trabajadores con los patrones, obteniendo un gran avance ya que las relaciones de trabajo serán reguladas por una Ley distinta al Derecho Común, en virtud de que esta última tiene su fundamentación en el artículo 14 Constitucional y aquélla se inspira y regula por el artículo 123 de la Carta Magna como una garantía social, protectora de la clase trabajadora.

TERCERA.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 no señalaba en forma clara y precisa los medios de prueba que las partes podían ofrecer en litigio laboral, por lo que se auxiliaban en gran parte de aplicar la supletoriedad del Derecho Común.

CUARTA.- En 1970, se crea una nueva Ley Federal del Trabajo, modificando en gran parte a la Ley Laboral anterior, obteniendo la legislación laboral una mayor autonomía, en lo que respecta a las pruebas, esta nueva Ley las señala en forma más amplia, pero dispersas, pero aún así se logró un gran avance en virtud de que la Ley de 1931 no las analizaba en forma clara y precisa, teniéndose la necesidad de aplicarse la supletoriedad del Derecho Común. En gran parte a diferencia de esta Ley de 1970, se disminuye de gran manera la aplicación de la supletoriedad del Derecho Común, por los logros obtenidos por esta Ley.

QUINTA.- Es hasta 1980, en que se reforma la Ley Federal del Trabajo de 1970, obteniendo con esta reforma grandes avances en la legislación laboral, observándose una gran autonomía plena en cuanto al aspecto procesal se trata, observando también que en cuanto a pruebas, éstas se encuentran en una forma ordenada, clara y precisa, existiendo un capítulo especial y único para las mismas (Cap. XII del Tit. XIV de la Ley Federal del Trabajo Vigente). Explicándose en dicho capítulo las pruebas que las partes -

podrán ofrecer, la forma de ofrecerlas y desahogarlas. Cabe señalar que en esta última reforma hubiera sido conveniente que se diera la definición clara y precisa de cada uno de los medios de prueba para que así estuviera más completo dicho capítulo.

SEXTA.- En la Ley Federal del Trabajo de 1970 reformada, se observa una mayor protección a la clase trabajadora, observándose en el Artículo 804 que el patrón está obligado a conservar y exhibir en juicio diversos documentos, que son originados por la relación de trabajo, como por ejemplo: Contrato Individual de Trabajo que se celebre cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley Aplicable, Lista de Raya o Nómina de Personal, Controles de Asistencia, etc. y demás que el mismo artículo señala.

Así mismo el artículo 805 de dicha Ley señala: 'Que en caso de que el patrón incumpla con lo establecido en el artículo anterior, se presumirá de ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda'. Con esto no se deja indefenso al trabajador, en virtud de que el patrón actualmente tiene la obligación de cumplir con estas disposiciou

nes legales, protegiéndose con esto a la clase trabajadora, la que en la legislación anterior (1931) y antes de las reformas de 1980, no se señalaba esto, dejando al trabajador indefenso, con la necesidad de tener dicha documentación y no contar con ella ni con la posibilidad de exigirle al patrón la presentación de las mismas en caso de un litigio - laboral.

SEPTIMA.- Es de gran importancia hacer notar en lo que se refiere a la prueba testimonial, lo que señala el artículo 820 de la Ley Laboral Vigente: "Un sólo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias -- que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

I.- Fue el único que se percató de los hechos.

II.- La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos.

III.- Que concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

Con esta disposición creada en la reforma del 1° de mayo - de 1980 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se obtiene-

un gran logro y protección a beneficio de la clase trabajadora, en virtud de que ahora un sólo testigo podrá formar convicción sobre hechos que le perjudiquen a un trabajador, cosa que en la anterior legislación laboral y aún antes de esta última, no se aceptaba un criterio de esta naturaleza.

Es de gran importancia señalar de igual manera el artículo 767 Frac. II de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que disponía: "No podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar".

A comparación de esa misma Ley pero a partir de las reformas de mayo de 1980, en su artículo 813 Frac. I, que dispone: "Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar".

Observándose con esto que disminuye el número de testigos que las partes pueden presentar por cada hecho controvertido, dicha reforma o cambio surge con el fin de que el procedimiento laboral tienda a ser más rápido y expedito para que se dicte en corto tiempo el laudo correspondiente.

OCTAVA.- Al estudiar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que señala el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 - Ref., observamos que agiliza de mayor manera el procedimiento laboral, en virtud de que en ést, se ratifica o amplía la demanda, se da contestación a la misma y también - se ofrecen y admiten las pruebas ofrecidas por las partes, observándose con ésto, que en una sola audiencia se lleva gran parte del procedimiento. A comparación del procedimiento que se seguía antes de esta última reforma de mayo de 1980, la Ley de 1970 señalaba en su artículo 752: "El Pleno de la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones..." Etc., observándose que se tenía que señalar después de la celebración de esta audiencia, una audiencia de ofrecimiento de pruebas como lo señala el artículo 759 de dicha Ley, siendo concluida esta audiencia, la Junta señalará nueva - fecha para la celebración de una audiencia de recepción de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al ofrecimiento de pruebas (Art. 761 Ley 1970).

Observándose con esto que, el procedimiento laboral se demoraba demasiado para que la Junta de Conciliación y Arbitraje dictara un laudo justo, por tal razón el legislador vió la necesidad de cambiar este sistema de procedimiento reformando en 1980 el 1° de mayo: 'Que todas estas audiencias a que se refieren los artículos anteriores de la Ley de 1970, se celebraran conjuntamente en una sola audiencia esto vino a revolucionar en un cien por ciento el procedimiento laboral, haciendolo más rápido y expedito en beneficio de la clase trabajadora.

NOVENO.- Al observar con el paso del tiempo la evaluación que ha sufrido el Derecho Laboral, nos hemos dado cuenta - que en la actualidad la clase trabajadora goza de mayores garantías que protegen sus intereses como tal; pero aún -- así, existen en nuestra sociedad trabajadores que siguen - siendo explotados por el patrón, ya sea por la ignorancia, analfabetismo y pobreza en que viven. Quisa sea utópico el pensar que la clase trabajadora llegue a alcanzar un equilibrio justo con el patrón, ya que de una u otra forma el patrón le lleva ventaja y más aún a la Problemática Económica que vive nuestro País.

OBRAS CONSULTADAS

- 1.- Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba B., "Ley Federal del Trabajo 1970, Ref. Proc. Comentada", 48a. Edición, Edit. Porrúa, S.A., Méx. 1982.
- 2.- Secretaría del Trabajo y Prev. Soc., "Ley Federal del Trabajo de 1970, Reformada", 4a. Edición, Abril 1981.
- 3.- Mario de la Cueva, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo 1, 1980.
- 4.- De Pina Rafael, Dicc. de Derecho, Edit. Porrúa, S.A., 7a. Edic., Méx. 1978.
- 5.- Pequeño Larrousse Ilustrado, Dicc., Ramón García P. y Cross, basado en el nuevo pequeño Larousse, 17 Rivedmont Pornasse, Parfs Méx.
- 6.- Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho Proc. del Trabajo", Edit. Porrúa, S.A., 5a. Parte, Edic. 1975, Méx.
- 7.- Código Fed. del Proc. Civ., Edit. Porrúa, S.A., Edic. 38a., Méx. 1979.
- 8.- Revista Mexicana del Trabajo, por la Serfa. del Trabajo y Prev. Soc., Número Especial Conmemorativo del cincuentenario de la Promulgación de la Ley Fed. del Trab. de 1931, Abril a Junio 1981.
- 9.- Ley Fed. del Trab. de 1970, por la Srfa. del Trab. y Prev. Soc., México.
- 10.- De Buen Nestor, "La Reforma del Proc. Laboral", Edit. Porrúa, S.A., Edic. 1980.
- 11.- Manual de Derecho del Trabajo, por la Srfa del Trab. y Prev. Soc., Procuraduría Fed. de la Def. del Trab., 3a. Edic., Méx. 1982.

- 12.- Cavazos Flores B., "Nueva Ley Federal del Trabajo", - Tematizada y Sistematizada, Edit. Trillas, Edic. 10a. Enero 1981, México.
- 13.- Ramírez Fonseca Fco., "La prueba en el Procedimiento - Laboral, Comentarios y Jurisprudencia", 4a. Edic. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., Marzo 1983, México.
- 14.- Trueba Urbina Alberto, "Ley Fed. del Trab.", Comenta-da, Edit. Porrúa, S.A., 49a. Edic. 1965.
- 15.- "Dicc. Kapelusz de la Lengua Española", Edit. Capelusz Buenos Aires, Argentina.
- 16.- Cod. de Proc. Civ. del D.F., Edit. Porrúa, S.A., Méx. 1980.

JURISPRUDENCIA CONSULTADA

- 1.- Apendice de Junio de 1917 a 1965, S.J.F., 4a. Parte,- 3a. Sala, 6a. Epoca, Vol. CXIII.
- 2.- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la- Nac., 7a. Epoca, 5a. Parte, Vol. 6413, Exp. 5648/73,- 5 Votos, 4a. Sala.
- 3.- Tesis de Jurisprudencia, S.J.F., 7a. Epoca, Vol. 66,- 5a. Parte, Pág. 219. Amp. Dir. 4791/74, Ma. de la -- Luz Mendoza R., Unanimidad de 4 Votos, 7a. Epoca, Vol. CII, 5a. Parte, Pág. 40, 4a. Sala.
- 4.- Amp. Dir. 8284/66, Blas Segura S., Abril 1964, 5 Vo- tos, S.J.F., 7a. Epoca, Vol. 4, 4a. Sala.
- 5.- Amp. Direc. 7534/65, Roberto Oviedo R., 22 Agosto --- 1966, 5 Votos, S.J.F., 6a. Epoca, Vol. CX, 5a. Parte, 4a. Sala.

- 6.- Amp. Direc. 2077/951, Martha Díaz, Feb. 20 1952, Unanimidad 5 Votos, Informe, 4a. Sala.
- 7.- Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, del S.J.F., 6a. Parte, Jurisprudencia Común al Plano y a las Salas N° 60, Pág. 122
- 8.- Amp. Direc., 5648/734, Abril 1974, 5 Votos S.J.F., 7a Época, Vol. 64, 5a. Parte, 4a. Sala.
- 9.- Amp. Direc. 560/71, Juan Quevedo L., Mayo 3, 1971, 5 Votos, Informe 1971, 4a. Sala.
- 10.- Amp. Direc., 5090/67, Ferrocarriles Nacionales de Méx. Unanimidad, 4 Votos, Informe 1969, 4a. Sala.