



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
UNIDAD "ARAGON"

EL PERFECCIONAMIENTO DE LAS PRUEBAS EN
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE;
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

VICTOR RODRIGUEZ MARBAN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.- DEFINICION DE PRUEBA	
A) QUE ES LA PRUEBA.....	5
B) LA PRUEBA EN EL DERECHO COMUN.....	11
C) LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	17
CAPITULO II.- ANTECEDENTES EN MEXICO	
A) LAS LEYES DE YUCATAN, VERACRUZ Y JALISCO.....	27
B) LA CONSTITUCION DE 1917.....	50
C) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.....	56
CAPITULO III.- LAS PRUEBAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
A) LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO (SU PERFECCIONAMIENTO)	66
A.1) LA CONFESIONAL.....	69
A.2) LA TESTIMONIAL.....	78
A.3) LA DOCUMENTAL (PUBLICA Y/O PRIVADA).....	85
A.4) LA PERICIAL.....	88
A.5) LA INSPECCION OCULAR	94
A.6) LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES	99
A.7) LA PRESUNCIONAL (LEGAL Y/O HUMANA).....	103
B) LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.....	109
C) LA PRUEBA SUPERVENIENTE.....	111
CAPITULO IV.- LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
A) LA OBLIGACION IMPUESTA AL PATRON ARTICULO 784	116
B) LA OBLIGACION DE EXHIBIR EN JUICIO LOS DOCUMENTOS SEGUN ARTICULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	121
C) PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.....	123
CONCLUSIONES.....	133
BIBLIOGRAFIA.....	138

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

El motivo que nos lleva a la realización del presente trabajo del perfeccionamiento de las pruebas en el derecho procesal del trabajo, es la importancia que en un momento dado nos puede dar el ofrecer en el procedimiento laboral y en cualquier otro procedimiento judicial, las pruebas idóneas para el caso concreto.

Muy especialmente llamó nuestra atención, al concurrir al tribunal del trabajo y observar como los abogados de las partes en conflicto, ofrecían y objetaban las pruebas de ambos, esto según por no estar conforme a derecho, de esto daba fé la junta de conciliación y arbitraje al admitirselas ó desecharlas.

Esto quiere indicar que las pruebas que se ofrecen, en su momento, deben de ser bien fundamentadas y no presentarlas así, porque si es decir, explicar en que consiste cada una de ellas, al ofrecerlas, y además ofrecerlas conforme a derecho, relacionarlas con la litis.

Al realizar la objeción correspondiente a las pruebas ya presentadas por la otra parte, debe de indicar ó mencionar dicha objeción de la prueba ofrecida por la contraparte, y que en base a esto la junta de conciliación competente que este conociendo del asunto podrá aceptar ó desechar las pruebas ofrecidas por los abogados ó apoderados, de las partes en el juicio y en donde deba dicha junta indicar el motivo por el cual desecha alguna prueba del litigante con fundamentos jurídicos únicamente y no de cualquier otra forma.

Iniciamos esta investigación, analizando acerca de lo que es la prueba de -- una manera general, posteriormente realizamos una comparación de la prueba -- en común con la prueba laboral.

Para seguir más adelante, explicamos a la prueba en el procedimiento especial, así como en el procedimiento ordinario, acto seguido observamos en que consiste el perfeccionamiento de todas y cada una de las pruebas en general y que nos -- marca nuestra ley laboral.

Para así terminar el presente trabajo, hacemos mención de lo que son las pruebas supervenientes y las pruebas para mejor proveer, explicando en que consisten cada una de estas y lo que nos dice la ley al respecto.

Esperando que el presente trabajo, así como el exámen profesional, que habré de presentar, merezca la aprobación de los señores sinodales, con la cual habré de concluir una etapa más de mi formación profesional, y asimismo contraer el compromiso de luchar por el engrandecimiento de mi país que es México.

El sustentante.

CAPITULO I.

DEFINICION DE PRUEBA.

- A) Que es la prueba.
- B) La prueba en el Derecho Común.
- C) La prueba en el Derecho del Trabajo.

A) QUE ES LA PRUEBA.

El diccionario de Derecho Usual da la siguiente definición de lo que significa "prueba". Es la demostración de la verdad de una afirmación de la existencia de una cosa, ó de la realidad de un hecho.

Persuasión ó convencimiento que se origina en otro y especialmente en el juez ó en quién debe de resolver sobre lo dudoso ó discutido. Es la razón, argumento, declaración, documento u otro medio para patentizar la verdad ó la falsedad de algo.

Nos señala Cabanellas-autor del diccionario que nos ocupa, tratando en este artículo de modo especial de la prueba en los juicios, conviene incluir la opinión de caravantes, acerca de su etimología para unos dice-procede del adverbio "probe". Qué significa honrradamente, por considerarse que obra con honrradez quién prueba lo que pretende, y, según otros de "probandum", de los verbos, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fé, está según expresado por varias Leyes del Derecho Romano.

Continuando con cabanellas, las partidas entendían por prueba la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa, ó bién la producción de los actos ó elementos de convicción que somete el litigante, en la forma que la ley previene ante el juez, que conoce del litigio y que son propios, según el derecho para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito.

Según el vocabulaire juridique, afirma cabanellas la prueba es la demostración de la existencia de un hecho material, ó de un acto jurídico mediante --

las formas determinadas por la ley. (1)

Para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos. --

Puede el juzgador valerse de cualquier persona, sea parte o tercero, y de --- cualquier cosa o documento, ya sea que pertenezca a las partes o aún tercero; sin más limitación que la de que las pruebas no esten prohibidas por la ley, ni sean contrarias a la moral.

Los tribunales podrán decretar en todo tiempo, sea cual -- fuere la naturaleza del negocio, la práctica o la ampliación de cualquier diligencia probatoria, siempre que sea conducente para el conocimiento de la -- verdad sobre los puntos cuestionados.

Artículo 283.- Ni la prueba en general ni los medios de -- prueba establecidos por la ley son renunciables.

(1) Cabanellas Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. Tomo III
Buenos Aires- Argentina. Editorial Bibliográfica Omeba.
1962 4a. Edición. Página 423.

Son objeto de prueba en los juicios los hechos controvertidos, y solamente los hechos; ya que el derecho no es objeto de prueba, si bien origina algo similar a través de la interpretación de las leyes y sin olvidar que aún fuente del derecho la costumbre especialmente si es local exige prueba cual un hecho más. Además ha de relacionarse con los hechos fijados, definitivamente por cada parte y que no hubiesen sido llanamente confesados por aquella a que perjudiquen ó no impugnados, en cuyo caso el silencio permite establecer al juzgador la -- prueba de lo no rechazado.

Termina diciendo el multicitado autor, la doctrina y la ley particularizan especialmente sobre la carga de la prueba, ó sea a quién incumbe la obligación de probar. Aún discutiendo como todo lo jurídico se consideran principios básicos en la materia los "aforismos" (entiendase como la sentencia breve y doctrinal que se propone como regla en una ciencia ó arte), procedentes del derecho romano, de que la prueba incumbe al que afirma, no al que niega, y al demandado le toca probar cuando reconviene, ó cuando alega excepciones, de no -- probar el actor su acción corresponde absolver al reo ó demandado. Incumbe la prueba de las mismas al que reclama su incumplimiento, y la de su extinción al que la opone, cosa diferente pasa con el derecho laboral, en donde el que niega es el que tiene que probar.

Don Joaquín Escriche, en su diccionario de legislación y jurisprudencia, nos dice al respecto de lo que el considera como prueba; es la averiguación que se hace en juicio de una cosa dudosa, ó bien el medio con que se muestra y hace -- patente la verdad ó falsedad de una cosa. La prueba es de dos maneras ha saber

plena y semiplena.

La prueba plena, que también puede llamarse "completa o perfecta", que es la que manifiesta sin dejar duda alguna la verdad del hecho controvertido, ins---truyendo suficientemente al juez, para que en virtud de ella pueda dar sentencia condenatoria o absolutaria, las pruebas plenas o completas son: Confesión de parte hecha en juicio (confesional), la declaración de dos o más testigos - (testimonial), las escrituras u otros documentos públicos (documental pública o privada), la evidencia o inspección ocular del juez en las causas de divi---sión de términos de lugares y campos (inspección ocular), u otras en que cabe esta especie de prueba (fotos, películas, etc.) (2)

La prueba semiplena, que igualmente puede llamarse "incompleta o imperfec -- ta", es la que por sí sola no demuestra con claridad el hecho, dejando duda -- acerca de la verdad de él, y por consiguiente no instruye al juez en términos de poder dictar sentencia. Las pruebas semiplenas o incompletas a saber son: - La deposición de un solo testigo, la confesión extrajudicial el cotejo de le--tras, la fama pública por sí sola, sin el apoyo de testigos idóneos, el jura--mento supletorio, las presunciones, etc.

(2) Escriche Joaquín. DICCIONARIO DE LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA.

Editorial Rosa y Bouret. Nueva Edición. Página 1401.

El maestro J. Couture, afirma lo siguiente: La prueba en general, dicese de -- todo aquello que sirve para averiguar un hecho, llendo de lo conocido hacia lo desconocido, es una forma de verificación de la exactitud o error de una proposición, conjunto de actuaciones realizadas en juicio, con el objeto de demostrar la verdad o falsedad de las manifestaciones formuladas en el mismo, y medios de evidencia, tales como: Documentos, Testigos, etc., que crean al juez la convicción necesaria para admitir como ciertas o rechazar como falsas las proposiciones formuladas en el juicio. (3)

Posteriormente nos define en pocas palabras los diferentes tipos de prueba, -- en donde es necesario mencionar que hablaremos más a fondo de los diversos tipos de prueba en capítulos posteriores, explicando cada uno de ellos en forma más detallada.

" Prueba de Confesión". Será motivo de estudio en capítulos siguientes en donde será explicado más a fondo.

(3) J. Couture Eduardo. VOCABULARIO JURIDICO.

Buenos Aires-Argentina. Ediciones Depalma.

1976. Página 490

PRUEBA DE POSICIONES.- Medio de prueba mediante el cual un litigante, llamado ponente, requiere de su adversario llamado absolvente, la respuesta afirmativa ó negativa a las proposiciones que aquel formula en un pliego bajo apercibimiento de tenersele por confeso a juicio del juez, en todo aquello que no sea negado en forma expresa.

PRUEBA IMPERTINENTE.- Dicese de aquella que por no corresponder a los hechos articulados en los escritos de demanda, contestación, réplica ó dúplica, debe ser necesariamente desechada por el juez en el momento de dictar sentencia.

PRUEBA INADMISIBLE.- Dicese de aquella cuyo medio u oportunidad son indóneos para demostrar el hecho que se trata de justificar.

PRUEBA INSTRUMENTAL.- Nos la define como documento público ó privado donde se analizará más adelante.

Posteriormente Eduardo Couture, nos define a la prueba plena y semiplena en donde concuerda con Joaquín Escriche, ya analizando este último con anterioridad, en donde el primero define a la prueba plena como aquella que basta por sí sola para decidir y tener por cierto el hecho demostrado, mientras -

que la prueba semiplena, dicese de aquella que no basta por sí sola para decidir.

PRUEBA PRECONSTITUIDA.- Dicese de aquella que ha sido preparada de antemano con el objeto de que sirva de elemento de verificación en el litigio eventual que pudiera surgir.

PRUEBA TESTIMONIAL.- Será punto de estudio más adelante.

B) LA PRUEBA EN EL DERECHO COMUN.

Según Couture, la prueba penal es normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo y en lo concerniente a la prueba civil, es normalmente comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en juicio. Tomada en un sentido procesal la prueba es consecuencia un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio.

El tema del objeto de la prueba busca una respuesta para la pregunta que se busca, que se prueba, que cosas deben ser probadas. Regularmente el derecho no es objeto de prueba, solo lo es el hecho ó conjunto de hechos alegados por las partes en el juicio.

El nos indica que existen excepciones al principio de que el derecho no se prueba y que dichas excepciones son:

La existencia de la ley ó su inexistencia, aclarando que si las partes hubieran discutido la existencia del derecho sin producir prueba al respecto,

esto no obstaculiza a que el juez decida igualmente el conflicto investigando por sus propios medios, aún fuera del juicio la ley aplicable.

Otra excepción es la costumbre, que si fuera discutida ó controvertida habría de ser objeto de prueba, aclarando en que la parte que apoya su derecho en la costumbre debe de ser diligente en producir la prueba de esta, pero si no lo hiciera el juez debe aplicar la costumbre, según su conocimiento particular u ordenar de oficio los medios de prueba tendientes a tal fin.

Una tercera excepción es el derecho del extranjero, se presume conocida con arreglo al principio; ya enunciando tan solo la Ley Nacional, y con relación a todos los habitantes del país, pero ninguna regla presume conocido el derecho extranjero.

La doctrina y la jurisprudencia estan de acuerdo en que la ley extranjera puede ser objeto de prueba, cuando resulta controvertido.

Continúa J. Couture, los instantes que en el transcurso del juicio se refieren a la actividad probatoria son tres:

1.- EL OFRECIMIENTO DE PRUEBA.- Es en nuestro derecho un anuncio de caracter formal, no se admitira prueba, dice la ley en ningún caso sobre lo principal del asunto de hechos que no se hallan articulado, y cuya prueba no se halla ofrecido en la demanda y su contestación ó en la réplica ó dúplica, en las causas que se sustancién en dos escri

tos ó los litigantes afirman los hechos y anuncian su propósito de demostrar la verdad de estos.

II.- PETITORIOS DE PRUEBA.-

Es el segundo momento de la prueba el petitorio ó solicitud de admisión de uno ó varios medios de prueba, responde al concepto de que la prueba se obtiene siempre por mediación del juez, este es el intermedio diario obligado; en todo el procedimiento, es a él a quién se formulan las respectivas solicitudes y el quién ordena a los agentes de su dependencia, las medidas requeridas para la producción de las diversas pruebas.

A la parte incumbe la elección de los medios idóneos para producir la prueba dentro de los procedimientos señalados por la ley.

Al juez incumbe acceder a esos petitorios, efectuando la fiscalización sobre la regularidad del procedimiento elegido para la producción de la prueba.

Esa fiscalización, añade couture, se refleja especialmente sobre las siguientes cuestiones, es decir; lo que el juez tomará en cuenta para poder aceptar los medios de prueba que presenten los litigantes.

A) Sobre la oportunidad de la producción, es decir, presentadas las pruebas luego de vencido el término probatorio ó sin tiempo material para produ-

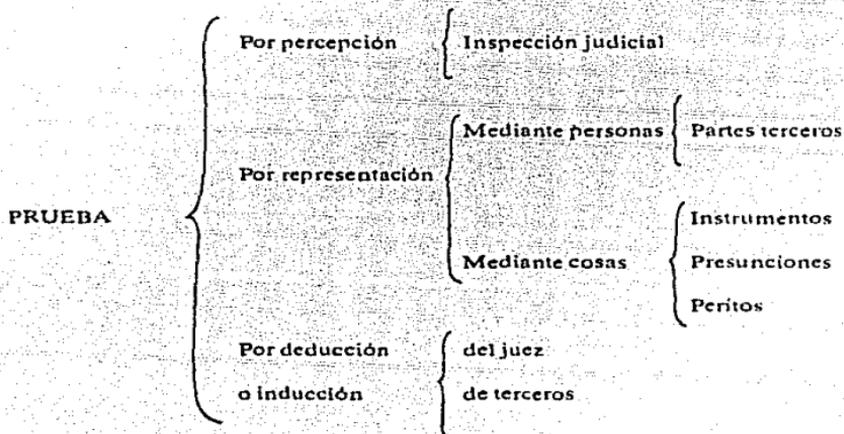
círlas.

- B) Sobre la admisión del medio elegido para producir la prueba.
- C) Sobre la regularidad del procedimiento utilizado para hacer llegar a -- juicio un determinado medio de prueba.

III.- EL DILIGENCIAR LA PRUEBA.- Este es el tercer momento de la prueba - formulada, la solicitud (demanda), por - la parte y accedio el petitorio por el - magistrado (juez), comienza la colabora- ción material de los órganos; encargados de la recepción de la prueba y de su in- corporación material al expediente.

El diligenciar una prueba consiste en el conjunto de actos procesales, que es menester, cumplir para trasladar hacia el expediente, los distintos ele- mentos de convicción propuestas por las partes. Ejemplo: La diligencia de- las pruebas de testigos consiste en señalar día y hora para la recepción de las declaraciones, comunicar esas circunstancias al adversario, citar al -- testigo, recibir su declaración registrandola en una acta, incorporar mate- rialmente esa acta al expediente, etc. Y así igualmente con las demás prue- bas. Termina diciendo couture, los textos legales enumeran habitualmente -- los medios de prueba como sigue: Instrumentos, Testigos, Confesión, Juramen- tos, Inspección Judicial (cabe aclarar que el autor hace mención de dicha - inspección como judicial, y que para términos de la materia laboral, la lla maremos inspección ocular, ya que el derecho laboral ó tribunales laborales

están bajo la tutela del poder ejecutivo, y no del judicial, como los demás tipos de tribunales civiles y penales). Dictámenes periciales y presunciones y todos los adelantados científicos que sirvan para comprobar determinadas situaciones. Aunque la enumeración legal nos señala entre los diversos medios de prueba, una ordenación lógica derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba. J. Couture señala según su particular punto de vista un determinado orden que deben seguir las pruebas, en cuanto a su ofrecimiento y desahogo, en base a la importancia que en un momento dado tiene esa prueba dentro del caso concreto. (4)



(4) J. Couture Eduardo. FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial Depalma Buenos Aires 1966. Tercera edición. Página 215.

El maestro José Becerra, en su obra "El Proceso Civil en México", en su capítulo respectivo a pruebas nos indica: El artículo 282 del Código Civil, establece que solo está obligado a probar el que afirma, el que niega, solo debe probar en cuanto que la negativa encierra una afirmación y el artículo 284 -- prevee, que solo los hechos están sujetos a prueba (salvo las excepciones que nos indica Couture, en páginas anteriores), y que el maestro Becerra también las señala. (5)

Afirma el maestro Becerra, la doctrina acepta que la prueba es una carga, en cuanto que es una actividad optativa para las partes, pero que si no las desarrollan sufren las consecuencias de su inactividad procesal, que redundará en la improcedencia, bien sea de su acción o de su excepción opuesta.

El artículo 281 del Código Civil, nos manifiesta: Las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones.

El artículo 281.- El que niega sólo sera obligado a probar:

- I.- Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho.
- II.- Cuando se desconozca la presunción legal que tenga en su favor el colitigante.
- III.- Cuando se desconozca la capacidad.
- IV.- Cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

(5) Becerra Bautista José. EL PROCESO CIVIL EN MEXICO. Editorial Porrúa, S.A. México 1980. Octava Edición. Página 96.

Tanto el actor como el demandado tienen indistintamente la carga de la prueba, es decir; que no solo el actor ó el demandado deben probar -- pues pesa sobre ambos la carga de probar al juez, hechos fundatorios de su acción ó excepción. Esta afirmación que parece tan sencilla; tiene un contenido cuyos alcances deben ser estudiados con todo detenimiento para poderla comprender.

El artículo 285. Establece la obligación del tribunal de recibir las pruebas que les presenten las partes, siempre que esten permitidas por la ley, y que se refieren a los puntos cuestionados. Son nueve medios de prueba, según -- Becerra, y la parte que agrega el artículo 289. Y que a la letra dice; y de -- más medios que produzcan convicción en el juzgador y que son aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia. El profesor Becerra -- autor, que nos ocupa, menciona cuatro períodos que son comunes a la prueba y que son: Período de ofrecimiento, admisión de pruebas, desahogo de las pruebas y el cuarto período lo omite el autor señalarlo. El artículo 299 establece; el juez al admitir la demanda y con ello las pruebas ofrecidas, procederá a la recepción y desahogo de ellas en forma oral. La recepción de las pruebas se hará en una audiencia a la que se citará a las partes, donde deberá citarse a esa audiencia dentro de los treinta días siguientes a su admisión y solo podrá ampliarse el plazo, cuando las pruebas deban practicarse fuera del distrito ó del país 60 ó 90 días respectivamente.

C) LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Una vez explicada lo que es la prueba en el derecho común, según los trata --

distas civilistas que consultamos al inicio anterior de este primer capítulo procederemos a estudiar, a la prueba desde el punto de los tratadistas laborales. El Lic. Francisco Fonseca, gran tratadista del derecho del trabajo, nos manifiesta (6).

Nosotros pensamos que en el procedimiento laboral, la prueba constituye, a veces un método de comprobación.

Iniciamos el estudio de la prueba laboral con el Maestro Fonseca, gran tratadista del derecho del trabajo, en donde nos hace la comparación o la diferencia de la prueba en el derecho común con la prueba laboral diciéndonos que dicha prueba laboral es un método de comprobación y que él lo explica detalladamente en páginas posteriores.

El Lic. Francisco Fonseca, nos señala los diversos métodos que se aplican o que él aplica a la prueba laboral y comparandolos con los anteriores métodos de los civilistas que explicamos en párrafos anteriores.

Veamos pues lo que el Profesor Fonseca, nos dice la respecto de la prueba laboral.

(6) Ramírez Fonseca Francisco. LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL --
COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Editorial PAC. México.

Con las definiciones que dimos al estudiar a la prueba con el derecho común, - anteriormente, desde el punto de vista penalista que nos explicó Eduardo J. - Couture, y que nuestro autor de momento hace una mezcla de ellos para expli - car la prueba laboral.

El método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos - de naturaleza económica; y el de comprobación en el conflicto individual y - colectivo de naturaleza jurídica. En los primeros, se investiga, se averigua - para crear el derecho aplicable a las partes; en los segundos, se acude al -- silofismo jurídico como consecuencia de la comprobación. El objeto de prueba - esta constituida por los hechos dudosos ó controvertidos que estan ó pueden - estar sujetos a prueba de la afirmación anterior, deducimos las siguientes -- consecuencias:

Únicamente los hechos estan sujetos a prueba, es decir, el derecho no lo esta con la salvedad que haremos después (es necesario aclarar que nuestro autor - el Lic. Fonseca, únicamente exceptúa a las leyes extranjeras que es necesario probar). No todos los hechos deben ser probados; hay hechos respecto de los - cuales la ley no admite la prueba.

Los medios de prueba son los instrumentos, de que se vale el órgano jurísdí - ccional para obtener los elementos lógicos, suficientes para alcanzar la ver - dad.

En lo general, podemos afirmar; añade el autor, que existen dos sistemas en - cuánta a la instrumentación: El primero, restrictivo ó limitativo que no ad - mite más pruebas que las especialmente señaladas en la ley; el segundo, el -

enunciativo que, en adición a los contenidos en la ley acepta otros medios -- probatorios no previstos. El derecho procesal del trabajo, corresponde al segundo de los métodos señalados.

Por una parte, admite como medios específicos de prueba los que contempla el artículo 776, de la Ley Federal del Trabajo, y que son:

CONFESIONAL.

DOCUMENTAL.

TESTIMONIAL.

PERICIAL.

INSPECCION OCULAR.

PRESUNCIONAL EN SU DOBLE ASPECTO: LEGAL Y HUMANA.

INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

FOTOGRAFIAS Y.

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

Desde otro punto de vista, admite otros medios probatorios no especificados - (artículo 776, párrafo primero), son admisibles en el proceso todos los medios de prueba, que no sean contrarios a la moral, al derecho y a las buenas costumbres, es decir que son admisibles otras pruebas diferentes a las marcadas por el artículo 776 de la Ley Laboral en Materia del Derecho del Trabajo, los estadios procesales estan previstos en los artículos: 875,876,878,880,883 y 884. Y que a la letra dicen:

ARTICULO 875.- La audiencia constará de tres etapas: De conciliación, de demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas.

ARTICULO 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

I.- Las partes comparecen personalmente a la junta especial, sin abogados, asesores ó apoderados.

II.- La junta intervendrá y exhortará a las partes a un arreglo conciliato -

rio.

- III.- Si las partes llegasen a un arreglo, se dará por terminado el conflicto, a través de un convenio aprobado por la junta.
- IV.- Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda por una sola vez la audiencia, con el objeto de conciliarse.
- V.- Si las partes, no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes -- pasando a la etapa siguiente, que es demanda y excepciones.
- VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá -- por inconformes con todo arreglo.

ARTICULO 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme -- a las normas siguientes:

- I.- El presidente de la junta exhortará a las partes, y si estas persisten en su negativa, dará la palabra al actor para la ratificación de su demanda.
- II.- El actor ratificará su demanda ó la modificará.
- III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso -- a dar contestación a la demanda; oralmente ó por escrito, en este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor, de su -- contestación, si no lo hace la junta la expedirá a costa del demandado.
- IV.- En su contestación opondrá el demandado, sus excepciones y defensas -- debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos, en -- la demanda, afirmandolos ó negandolos, y expresando los que ignore --

cuando no sean propios. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos, aquello sobre lo que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda, en la misma audiencia y si no lo hiciere, y la junta se declarará competente, se tendrá por confesada la demanda.

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar brevemente.

VII.- Si el demandado reconviene al actor; esté procedera a contestar de inmediato ó podrá solicitar este último la suspensión de la audiencia.

VIII.- Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará al ofrecimiento y admisión de pruebas.

ARTICULO 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas (que es la que nos interesa para el tema de esta tesis), se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas de la contraparte, y que aún no se halla cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas (esto es cuando en el acta levantada se estampen las palabras " LA JUNTA ACUERDA").

Asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer, pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda, para reanudarse a los diez días siguientes.

SEÑALANDO: Esto último no se lleva a cabo en la práctica por la acumulación de expedientes, que tiene el tribunal del trabajo, o juntas de conciliación y arbitraje local o federal. A fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente las pruebas que admita y las que deseche.

ARTICULO 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

ARTICULO 883.- La junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes hábiles y ordenará en su caso se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba exhibir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio, y que halla solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas -

las pruebas que se hallan admitido. Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta concidere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se señalará el día y hora en que deberán de desahogarse, aunque no guarden el orden en que fuerón ofrecidas procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado ó como suele en la práctica que se intercalan ambas pruebas, las del actor y las del demandado. Este período no deberá de exceder de treinta días; ya que en la práctica diaria de las juntas de conciliación y arbitraje, casi nunca se desahogan todas las pruebas en una sola audiencia por la acumulación de trabajo, que tienen dichas juntas y para tal motivo el desahogo de pruebas, se realiza a través de varias audiencias.

ARTICULO 884.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará acabo conforme a las siguientes normas:

- I.- Abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente -- las del demandado ó en su caso; aquellas que hubieren sido señaladas -- para desahogarse en su fecha.
- II.- Si faltara por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente pre -- parada se suspendera la audiencia para continuarla dentro de los diez -- días siguientes haciendose uso de los medios de apremio a que se refie -- re esta ley.

Concluyendo en este último párrafo, es necesario señalar que la ley -- laboral queda un poco, corta porque nos señala en el artículo 884 pá --

rrafo primero que se desahogaran todas las pruebas que se encuentren preparadas, pero no sabemos si se desahogaran en su totalidad o como se lleva a cabo en la práctica que se desahogan intercaladas y que no son primero las del actor como indica dicho artículo, sino a juicio del secretario de acuerdos (auxiliar del presidente de la junta correspondiente), o bien según la acumulación de otras audiencias que tenga dicha junta.

III.- En caso de que las únicas pruebas que falten por presentar, sean copias o documentos que hallen solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la junta requerirá a la autoridad o al funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios, no cumplieren con esa obligación a solicitud de parte, la junta se comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

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

Termina diciendo el multicitado autor, los procedimientos estan constituidas por todas las actividades necesarias para comunicar el órgano jurisdiccional con los medios de prueba.

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

La finalidad de las pruebas, es la de que el órgano jurisdiccional mediante el razonamiento lógico encuentre la verdad.

CAPITULO II

ANTECEDENTES EN MEXICO

- A) LA LEY DE YUCATAN, VERACRUZ Y JALISCO.
- B) LA CONSTITUCION DE 1917.
- C) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

A) LA LEY DE YUCATAN, VERACRUZ Y JALISCO.

La Ley de Yucatán.- El 14 de mayo de 1915, se promulgó en Mérida, una ley - creando el consejo de conciliación y el tribunal de arbitraje, y meses des - pués, el 11 de diciembre del mismo año, se promulgó la ley del trabajo.

La obra legislativa del general Alvarado, es una de las más interesantes ensayos de la revolución constitucionalistas, para resolver en forma integral el problema social de Yucatán.

La legislación del trabajo, debía tender a evitar la explotación de las clases trabajadoras, más no era su única misión esta forma negativa, de no explotación, sino, que perseguía una finalidad más alta, contribuir con el resto de la legislación social, a la transformación del régimen económico; por esto fué que la Ley del Trabajo, quedo estrechamente vinculada con otras leyes, la agraria, la de hacienda, la del catastro y la del municipio libre, y que a las cinco se les llamó en Yucatán " Las Cinco Hermanas ", porque todas perseguían el mismo propósito. Así quedarón marcados, por primera vez y única, en el derecho mexicano, las dos finalidades del derecho del trabajo, la inmediata y la mediata, el mejoramiento de las condiciones de vida del obrero y la modificación del régimen individualista y liberal.

La legislación del trabajo no debía ser una legislación rígida, sino más -- bién, un conjunto de bases que al desenvolverse en la forma de convenios industriales (contratos de trabajo ya sean individuales o colectivos), celebrados por las respectivas organizaciones de trabajadores y patronos o mediante los fallos de los tribunales de trabajo, permitieran realizar permanentemen-

te la fórmula de la idéntica oportunidad para todos.

La existencia de estas bases, era indispensable para ser la garantía fundamental de la clase trabajadora, así se manifestó ante el congreso constituyente de Querétaro y de ahí nació la idea del artículo 123. Las bases sobre trabajo tendrían, pues una doble finalidad, servirán, por una parte, como norma fundamental para que los trabajadores y patrones, mediante convenios regularan las condiciones de prestación de los servicios, y por otra parte, para que los tribunales del trabajo, a través de fallos obligatorios, decidieran la reglamentación del trabajo en las empresas; es a estos fallos a los que se refirió el legislador en el congreso de Querétaro, al hablar de que los estados legislarían en materia de trabajo de acuerdo con las bases fijadas en la constitución.

También tendría la legislación del trabajo un propósito más que es la determinar la lucha de clases.

Afirma Mario de la Cueva. (7), las autoridades del trabajo eran de una importancia capital, puesto que a ellas quedaba encomendada la vigilancia, la aplicación y el desarrollo de la Ley del Trabajo; constituían el eje alrededor del cual giraba todo el éxito de la reforma y que eran tres a saber:

- A) LAS JUNTAS DE CONCILIACION.
- B) EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.
- C) EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO.

(7) De la Cueva Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I.

Editorial Porrúa, S.A. 5a. Edición. México 1960. Pág. 106.

Las juntas de conciliación y el tribunal de arbitraje, eran los órganos en --
cargados de aplicar la ley; y en su creación y sobre todo, en las funciones--
que les correspondían, radica uno de los aspectos más originales del pensa--
miento del general alvarado.

Decía el artículo 25 de la Ley, para resolver las dificultades entre trabaja-
dores y patrones, se establecen juntas de conciliación y un tribunal de arbi-
traje obligatorio, se encargará de aplicar en toda su extensión las leyes de-
trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo, dentro de esta-
legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente
de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente
buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que-
siempre son nocivas para los intereses de todos.

Podría creerse a primera vista que se trata de un cuarto poder descentraliza-
do, independiente de los tres poderes clásicos: Legislativo, Ejecutivo y Ju-
dicial; pero era algo más.

La creación de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje, significaba la destrucción de la tesis de que el estado, es el único que puede -- ejercer el poder público.

Si la sociedad es la titular de la soberanía y si se encuentra dividida en -- dos clases, pareció evidente al general alvarado, que las clases, como unidades organizadas, podían regular directamente y sin acudir a los poderes del -- estado sus diferencias; en todo caso y aún considerando a los tribunales del -- trabajo, como un poder del estado siempre resultaría que a la organización -- Jurídico-Política de 1857, se agregó una nueva y que el estado no era ya la -- simple organización del conjunto individuos, sino además, la organización de -- los grupos sociales fundamentales a saber de las clases. Como poder indepen -- diente, gozarían los tribunales de trabajo de una libertad absoluta y de un -- amplio poder ejecutivo para decidir todas las cuestiones relativas al fenóme -- no económico y habrían de constituir, por varias razones, la mejor garantía -- de las clases trabajadoras.

La función de los tribunales de trabajo era amplísima, puesto que a ellos to -- caba, mediante sus fallos, ir ajustando las relaciones entre el capital y el -- trabajo, procurando que a cada desarrollo de la industria correspondiera un mejo -- ramiento en las condiciones de los trabajadores. La legislación del trabajo -- no era una reglamentación invariable, sino solo un mínimo de condiciones que -- los tribunales habrían de mejorar en beneficio del proletariado.

En síntesis, los tribunales de trabajo serían órganos legislativos directos -- con la facultad de ejecutar sus resoluciones.

Los tribunales del trabajo estaban constituidos por las juntas de conciliación que habrían de establecerse en cada distrito industrial, integrados por uno o dos representantes de cada una de las clases y sin que el estado tuviera intervención en ellas. Tenían como misión procurar que se celebraran convenios industriales (contratos colectivos de trabajo), entre las organizaciones de trabajadores y patrones, y en caso de no ser posible, proponer una fórmula de avenencia, que inclusive podían imponer para que rigiera provisionalmente durante un mes, entre tanto se resolvía por el tribunal de arbitraje en definitiva.

El tribunal de arbitraje era el órgano supremo en materia de trabajo y se integraba con un representante nombrado por las uniones de trabajadores, y otro designado por los patrones y con un juez presidente, libremente escogido por todas las juntas de conciliación funcionando en pleno en la ciudad de Mérida y solo que no se obtuviera mayoría, se haría la designación por el gobernador del estado; los miembros del tribunal duraban en su cargo un año.

El procedimiento era análogo al que se seguía ante la junta de conciliación -- debía practicarse una intervención por una comisión designada por los trabajadores y los patrones afectados, y representantes del tribunal, con plenas facultades para examinar testigos, libros de contabilidad, practicar inspecciones, etc., una vez hecha la investigación se proponía una fórmula de conciliación, y sino se aceptaba, se dictaba el fallo que tendría los mismos efectos de un convenio industrial. Los fallos podrían referirse, lo mismo a una empresa que a una rama de la industria, procedimiento este último en caminado a --

igualar las condiciones de trabajo en el estado.

El departamento del trabajo fué creado en el artículo 20 de la Ley, además de las juntas de conciliación y del tribunal de arbitraje, que haran efectiva esta ley, se instituye el departamento del trabajo, que se ocupará de -- elaborar por el perfeccionamiento de esta ley, suministrar información de -- los asuntos industriales, coleccionar estadísticas, estudiar el problema de -- emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos que se em -- prendan por el gobierno del estado, efectuar la construcción de casas para -- obreros, procurar el seguro sobre accidentes y vigilar la Sociedad Mutualista del Estado. El departamento del trabajo, además de ser un órgano de con -- sulta para los tribunales del trabajo, debía enfocar el estudio del proble -- ma Económico-Social, desde todos los puntos de vista.

La parte más importante u original del pensamiento del General Alvarado, -- fuerón los referentes al contrato individual de trabajo, los accidentes de -- trabajo y el seguro social, lo que debe considerarse como las bases fundamen -- tales conforme a las cuales habrían de celebrarse los convenios industriales o dictarse los fallos del tribunal de arbitraje.

Tienen una importancia menor los siguientes puntos que se explican con pos -- terioridad, ya que era una repetición de ideas que se encontraban plazmadas -- en otras leyes anteriores a las de Yucatán del General Alvarado; los puntos -- son los siguientes:

A) LIBERTAD DE TRABAJO.- El trabajo es libre, en consecuencia ninguna --

autoridad, individual o corporación, puede coartar el derecho que tienen las personas a dedicarse al oficio o profesión que más les convenga y de servir al patrono que mejor les plasca.

Artículo 1o. de la Ley. En el mismo artículo y como una consecuencia evidente de la libertad de trabajo, se reconoció la libertad de Asociación Profesional.

B) CAMPO DE APLICACION.- Artículo 2o. y 3o., de la ley de Yucatán o de Alvarado, según el segundo debía considerarse patrono a todo individuo o persona moral, propietario o director de una fábrica, taller, industria, centro rural o cualquier otra negociación o empresa donde de utilizara el trabajo humano.

De acuerdo con el artículo 3o. bajo el nombre de obrero se entendía a los dependientes de comercios, operarios o aprendices que ejecutaran trabajos manuales en los centros de actividades mencionadas; y con posterioridad el General Alvarado, al ver que limitó al trabajador en general, al mencionar únicamente a los trabajadores manuales pugñó él mismo por la extensión al trabajador intelectual de los beneficios de las leyes de trabajo.

C) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- La ley siguió casi al pie de la letra el proyecto Zubaran (12 de Abril de 1915), en todo lo relativo a la forma del contrato, capítulo de las par

tes, contenido del contrato, nulidad de determinadas cláusulas, derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores terminación del contrato y solo contiene algunos aspectos interesantes relacionados con la jornada de trabajo, con el salario mínimo y con el trabajo de las mujeres y de los menores de edad.

D) JORNADA DE TRABAJO.- En los artículos 71 y 73, se implantó la semana de cinco días y medio, fijándose jornadas distintas para los diferentes trabajos; 8 horas diarias y 44 por semana para los campesinos, albañiles, carpinteros herreros, etc., 8 horas y media en las oficinas públicas y 48 a la semana, pudiendo trabajar se un día hasta 10 horas, 8 horas y media y 51 por semana en fondas, hoteles, cafés, etc.

Respecto al trabajo extraordinario, se dispuso que no podría salvo caso de fuerza mayor, exceder de un cuarto de la jornada ordinaria.

Se dijo finalmente, en el artículo 73, que los medios días de descanso podrían acumularse para formar un período de vacaciones de una semana.

E) SALARIO MINIMO.- Artículo 84 el criterio para fijar el salario debere ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas

comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además de estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu.

Artículo 85. Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajo, sino del que se necesita para colocarse en condiciones mejor de la que hasta ahora ha vivido. En otro de los artículos se autorizó a las juntas de conciliación y al tribunal de arbitraje, para que lo fijaran, previo el estudio correspondiente, agregándose en el artículo 83, que en ningún caso sería menor de dos pesos, suma esta que en aquellos tiempos debió parecer exagerado.

F) TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD.- La novedad de la ley consiste en la prohibición del trabajo de los menores de 13 años en los establecimientos industriales, de menores de 15 en los teatros y en los trabajos perjudiciales a la salud. Así como el de las mujeres de 18 en los mismos trabajos.

G) ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.- Artículo 104, para los efectos de la presente ley, entiendase por accidente toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia de trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Artículo 105. El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en ejercicio de la profesión o trabajo que realizan, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente.

H) SEGURO SOCIAL.- En el artículo 135, se apuntó la necesidad de que el estado creará una sociedad mutualista en beneficio de los trabajadores y en virtud de la cual pudieran los obreros, depositando una pequeña cantidad, algunos centavos, se dijo asegurarse contra los riesgos de vejez y muerte.

LEY DE VERACRUZ.- El 4 de Octubre de 1814, en el estado de Veracruz, se expi de la Ley Candido Aguilar, notable por su trascendencia y repercusión social. Esta legislación consigna; Jornada, salario y descanso, y por lo que se refiere a la previsión social, además de las señaladas en otros ordenamientos anteriores a este, obliga a mantener hospitales o ---

enfermerías con personal o instrumentación necesaria en --
establecimientos industriales o negociaciones agrícolas.

Los patrones mantendrán escuelas de instrucción elemental, cuando no exista alguna en una área no mayor de dos Km., crea a la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de la ley integra, las juntas de administración civil, dándoles un carácter independiente de la justicia civil, para derimir las controversias obrero-patronales. A los infractores de la ley les impone multas de 50 a 500 pesos.

JORNADA DE TRABAJO.- El artículo 1o. consigna la jornada de 9 horas impo --
niendo la obligación de que se consideraran a los obre --
ros, los descansos necesarios para que tomaran sus ali --
mentos.

En el artículo 2o. Se dispuso que en los trabajos continuos se reglamenta --
ría la jornada en forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de --
9 horas.

DESCANSO SEMANAL.- El artículo 3o. impuso el descanso obligatorio en los --
días domingos y días de fiesta nacional. El artículo si --
guiente marcaba una serie de excepciones; acontecimien --
tos imprevistos, servicio de los domésticos, cargadores, --
cocheros, panaderos, papeleros, vendedores ambulantes, --
comercio de drogas, medicinas, alimentos en los mercados --
públicos u otros semejantes.

SALARIO MINIMO.- El artículo 5o. fijaba en un peso el salario mínimo que debían de percibir los trabajadores. Podía pagarse el salario por día, por semana o por mes. En los contratos de obras a destajo o precio alzado podía pagarse en fechas diversas, pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado. El pago del salario debía hacerse en todo caso en moneda nacional.

Se ordenó en el artículo 6o. que cuando el obrero viviera en las haciendas, fábricas o talleres, bajo la dependencia inmediata de los patrones, además del salario, habría de recibir la alimentación.

El artículo 5o. declaró también, extinguidas las deudas que hasta el momento de ser promulgada la ley reportaran los campesinos en favor de sus patrones, sabía medida de emancipación de esa clase social.

Finalmente el artículo 14 prohibía el establecimiento de tiendas de raya.

PREVISION SOCIAL.- El artículo 7o. imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad procediera de conducta viciosa de los trabajadores y a los que resultaran víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y el salario que tuviesen asignado por todo el tiempo que dure la incapacidad, derechos que se extiendan igualmente a los obreros que hubieren celebrado contratos a destajo o precio alzado.

En el artículo 9o. se previno a los dueños de establecimientos, industrias o de negociaciones agrícolas mantuvieran por su cuenta y para el servicio y asistencia de los obreros, hospitales, enfermerías, etc., dotados de médicos enfermeros y del arsenal quirúrgico, drogas y medicinas necesarias.

ENSEÑANZA.- El artículo 10, imponía también a los patrones la obligación de mantener escuelas primarias, cuya instrucción será precisamente laica, en todos aquellos lugares en que no existiera una escuela pública a distancia no mayor de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

INSPECCION DEL TRABAJO.- Los artículos 10 y 11, autorizaban al gobierno del estado, para nombrar el número de inspectores que fueran indispensables para la vigilancia del exacto cumplimiento de la ley.

TRIBUNALES DEL TRABAJO.- El artículo 12, versaba; las respectivas juntas de administración civil oían las quejas de patronos y obreros, y dirimían las diferencias que entre ellos se suscitan, oyendo a los representantes de gremios y sociedades, y en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno.

Las juntas de administración civil vinieron a sustituir durante la época de la revolución a las antiguas autoridades políticas de los municipios, de tal manera que por virtud del derecho de la justicia obrera se independizó de la civil.

SANCIONES.- El artículo 17, fijaba finalmente, una multa de 50 a 500 pesos - o arresto de 8 a 30 días para los infractores de la ley, penas - que se duplicaban en casos de reincidencia.

Casi un año después, el 6 de octubre de 1915, se promulgó por Agustín Millán-gobernador provisional de Veracruz, la primera ley del estado sobre "Asociaciones Profesionales", que en los considerandos de la ley decía " Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletario, es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como de su interés económico para lograr esto, los trabajadores deben asociarse y poder así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar sus promesas de la revolución, ninguna ley-hasta ahora a impartido la debida protección a las sociedades obreras, como - lo hace con las sociedades capitalistas ".

Artículo 1o. Llamese asociación profesional a toda convención entre dos o - más personas que no ponen en común, de un modo temporal o personalmente, sus conocimientos o su actividad con un fin distinto al de distribuirse utilida - des.

Artículo 2o. Las asociaciones profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas, que concurren al establecimiento de fines o productos determinados, podran ser constituidos libremente, conforme al artículo 9o. de la Constitución Mexicana.

Artículo 3o. Llamese sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a

desarrollar su intelectualidad, a enalteser su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios, pueden perseguir legalmente para su protección mutua y asistencia.

La ley de Agustín Millán, fué de extraordinaria importancia.

México no prohibió de forma expresa, como se hizo en Francia con la Ley de Chapelier, la asociación profesional, pero tampoco estaba autorizada por las leyes, lo que permitió que durante la época del General Porfirio Díaz, fuerón perseguidos por los tribunales a pretexto de que cometían los delitos de ataques a la libertad de comercio e industrias y a las garantías individuales.

Al promulgarse la ley funcionaban ya numerosos sindicatos de tal manera que, en el fondo, no se hizo sino a legalizar la situación. Aspecto interesante de esta ley, es que no trata sino de lo que hoy llamamos sindicato gremial y esto va a explicarnos en gran parte, la organización primitiva de los trabajadores en gremios, así como las fuertes pugnas que hemos presenciado en Veracruz.

Es necesario mencionar que con el hecho de describir los puntos, que consideró, son más importantes de la legislación de cada uno de los estados, que vamos a estudiar; Veracruz, Yucatán y Jalisco, no es con el ánimo desde luego de alejarme del tema, sino que únicamente es el de considerar que desde esa época (1914), considero yo, que se protegía mucho al trabajador o se preten-

día "proteger" con todos esos puntos que señalo al explicar la intervención legal en materia laboral de cada estado y por supuesto de cada autor, como por ejemplo: el salario, la jornada, vacaciones, etc.

O bien se podría resumir, también que desde esa época ya existía la "demagogía", hacía el trabajador, pero que de una manera u otra se cuidaba al trabajador de una manera jurídica bien segura, al hacer referencia cada estado de la República Mexicana, de todo o toda la protección legal que necesitaba la clase trabajadora urgentemente.

LA LEY DE JALISCO.- En jalisco, el gobernador Manuel M. Dieguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones.

El 7 de Octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado " Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista ", sustituida por el decreto del 28 de Diciembre de 1915, que reglamentó la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las juntas de conciliación y arbitraje.

La legislación del trabajo del estado de Jalisco, se inició dos meses antes que la de Veracruz, si bien no adquirió la importancia que tuvieron las leyes de Millán y Aguilar, tanto porque el movimiento obrero Veracruzano era de mayor importancia, cuánto porque las leyes de Jalisco no consideraron ni la asociación profesional ni el contrato colectivo del trabajo. Revela, en todo-

caso, vigoroso el movimiento legislativo de la revolución constitucionalista; a Manuel Aguirre Berlanga, debemos la primera Ley del Trabajo de la República Mexicana.

Principian las leyes de Jalisco, con el decreto del 2 de Septiembre de 1914, de Manuel M. Dieguez, al que siguen los decretos más importantes del 7 de Octubre del mismo año y del 20 de Diciembre de 1915, de Manuel Aguirre Berlanga.

La ley de Manuel M. Dieguez, es limitada, pues únicamente consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.

DESCANSO DOMINICAL.- El artículo 1o. impuso el descanso dominical para todo --
trabajo, público o privado.

Los artículos 2o. y 3o. señalaron las excepciones: Las más importantes eran los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, oficinas y los trabajos de necesidad en las fábricas y en el campo.

DESCANSO OBLIGATORIO.- El mismo artículo 1o. estableció el descanso obligatorio en los días: 5 de Febrero, 5 de Mayo, 16 de Septiembre, 22 de Febrero, 18 de Julio, 28 de Enero, 11 de Noviembre y 18 de Diciembre.

VACACIONES.- El artículo 7o. fijó 8 días de vacaciones al año, derecho que se concedió por igual a los obreros de las empresas particulares y a los servidores del estado.

JORNADA DE TRABAJO.- En el artículo 5o. se limitó la jornada de trabajo en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, las horas eran de las 8 a las 19 horas, pero debían concederse dos horas de descanso al medio día.

SANCIONES.- Los artículos 15 y siguientes señalaron las sanciones que serían de un peso por cada persona que hiciera trabajar en los días de descanso o en las vacaciones o por cada hora que excediera a la jornada máxima.

DENUNCIA PUBLICA.- El artículo 23 concedió acción pública, para denunciar las violaciones que se cometieran a la ley.

La ley de Manuel Aguirre Berlanga, es anterior a las leyes de Veracruz y Yucatán como se dijo anteriormente es la primera ley del trabajo en México, reglamenta los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creo las juntas de conciliación y arbitraje. En casi todos sus artículos empleo el término "Obrero", lo que necesariamente limitaba su campo de acción, tal como ocurría en las legislaciones Europeas.

CONCEPTO DE TRABAJADOR.- Según el artículo 1o. se entiende por obrero, el trabajador minero, agrícola o industrial de otro genero, cuya labor no tenga fines administrativos.

Los empleados de comercio, entre otros trabajadores, no quedarán amparados por la ley.

JORNADA MAXIMA.- El artículo 7o. indicaba que la jornada máxima era de 9 - horas. La jornada no podía ser continua y debían considerarse dos descansos, de una hora cada uno.

JORNADA A DESTAJO.- Dispuso el artículo 5o. que en los servicios a destajo la retribución sería tal, que produjera cuando menos en 9 horas de labor, el salario mínimo y que no podría -- realizarse un trabajo de mayor duración, a no ser que -- aumentará proporcionalmente el salario.

SALARIO MINIMO.- Se fijó en la fabulosa cantidad de " Un Peso con Vein - ticinco Centavos ", con excepción del de los mineros, - sería de " Dos Pesos ", diarios. Se indica también que - la medida transitoria subsistiría en tanto no se redu - jeran los precios de los artículos de primera necesi -- dad.

SALARIO MINIMO EN EL CAMPO.- Conforme al artículo 1o. el salario mínimo en el campo sería de 60 ¢, pero el campesino tendría el derecho, además a las siguientes prestaciones; habitación, combustible y agua, pastos para todos los animales domésticos, indispensables al uso de la familia y para cuatro - cabezas de ganado mayor u ocho de menor. Un -- lote de 1000 metros cuadrados, cultivable y -

debidamente acotado. Estas disposiciones regían para los mayores de 16 años.

PROTECCION DE LOS MENORES DE EDAD.- El artículo 2o. prohibió el trabajo a los menores de 9 años. Los mayores de 9 y de 12 podían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela; su salario se fijaría de acuerdo con la costumbre del lugar. Los mayores de 12 y menores de 16 años recibirían, como mínimo, un salario de 40 centavos.

PROTECCION AL SALARIO.- Los artículos 7o., 9o., 10o., 11o. y 12o., consignan importantes medidas de protección al salario.

- A) El pago debía hacerse en moneda de recurso legal.
- B) Quedarón prohibidas las " Tiendas de Raya ", las existentes podrían subsistir como giros mercantiles, pero sin que implicaran obligación alguna para el trabajador; en ningún caso podrían venderse mercancías a crédito.
- C) El pago de los salarios debía hacerse cada semana.
- D) No procedería embargo sobre salarios menores de \$ 2.25 centavos diarios a menos que el embargante fuera otro obrero.

- E) Las deudas adquiridas por los trabajadores del campo prescribieran a los 14 meses de haberse contraído.
- F) No podían reducirse los salarios de los trabajadores que percibieron -- cantidades mayores a los fijados como mínimo, al momento de expedirse -- las leyes de trabajo.

PROTECCION A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR.- De acuerdo con el artículo 14, tenían derecho la esposa, los menores de 12 años y las hijas solteras, a que se les entregara la parte del salario, que bastará a su alimentación.

SERVICIOS SOCIALES.- La ley impuso, en el artículo 8o. la obligación de ceder gratuitamente un terreno destinado a mercado, cuando la negociación estuviera fuera de los centros poblados.

RIESGOS PROFESIONALES.- El artículo 15 consignó la obligación de los patronos de pagar los salarios de los obreros víctimas de algún accidente o enfermedad ocasionadas por el trabajo. Se anunció, además que en los casos que resultare una incapacidad permanente procedería una indemnización de acuerdo con la ley especial que habría de dictarse.

SEGURO SOCIAL.- El artículo 17, impuso a todo el trabajador la obligación de depositar, por lo menos un 5% del importe de sus salarios, cantidades que servirían para crear un servicio de mutualidad. Dicho servicio se reglamentaría en cada municipio por la junta respectiva, los obreros debían en todo caso designar a los tesoreros encargados de recibir las cuotas de los patronos y de conservarlas.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- La ley habló en su artículo 16 de juntas municipales, sin agregarles ningún otro calificativo; su función sería resolver los conflictos entre trabajadores y sus patronos. Las juntas debían constituirse en cada municipio; una para la agricultura, otra para la ganadería y otra para las restantes industrias de la localidad. Los obreros de cada negociación designaban por votación directa, un representante que junto con el del patrono concurrían a una asamblea general de representantes obrero-patronales. En esta asamblea se nombraba a los miembros de las juntas-

con sus suplentes, obreros y patronos, -
para cada una de las tres secciones.

Los artículos restantes señalaron el procedimiento, juicio verbal consistente en una sola audiencia, en la que se recibían la demanda y su contestación las pruebas y sus alegatos, la resolución dictada a mayoría de votos, no admitía recurso alguno.

De lo anteriormente narrado se desprende que las leyes que emitirán dichos estados fuerán una "Navaja de doble filo", y ya que el procedimiento era muy pero muy rápido y que además no admitía el Amparo o -- Recurso alguno para ninguna de las partes, donde el trabajador, por lo general era el que salía perjudicado en los laudos que emitían dichas autoridades y que para colmo no podía interponer recurso alguno (Hoy Amparo), solo en los casos de excepción en que el laudo salía favorable para el trabajador entonces era a la parte demandada la que perjudicaba dicho procedimiento por no poder interponer algún recurso por el laudo emitido en su contra.

Hoy en día el procedimiento es más largo en cuestión de tiempo, pero existe la ventaja de interponer recurso (El Amparo), a cualquiera de las partes, por el laudo emitido por las juntas de Conciliación y Arbitraje.

B) LA CONSTITUCION DE 1917.

El maestro Davalos, nos habla acerca de lo que pasó en el año de 1916, 1917, referente al trabajo, y que quedo plasmado en la constitución y que todavía - hasta nuestros días nos rige aún, y que dio origen a la Ley Federal del Trabajo.

La fracción X del artículo 73, se limitaba a autorizar al poder legislativo - para regular la materia de trabajo.

El proyecto agregó al artículo 5o. un párrafo limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En 1916 en el mes de Diciembre, las diputaciones de los estados de Veracruz y Yucatán, presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5o. incluyó solo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños, y del descenso obligatorio.

En contra del dictamén se inscribieron 14 oradores.

(8) Aborda la tribuna Don Fernando Lizardi, para decir que la frase "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 8 horas", le quedaba al artículo exactamente como a un par de pistolas a ún santo cristo, la idea era - que en la constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.

(8) Davalos José. DERECHO DEL TRABAJO I.

Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A.

México 1988. Página 62.

Heriberto Jara, diputado veracruzano, hizo uso de la palabra para proponer la inclusión de los derechos de los trabajadores, en la constitución y dijo; ---pués bien, los juriconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición, como va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo, como se va a señalar ahí que el individuo no debe trabajar más que 8 horas al día; eso según ellos es imposible, eso según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes, pero precisamente señores, esa teoría que es lo que ha hecho que nuestra constitución, tan amplia, tan buena; haya resultado como la llamaban los señores científicos " Un traje de luces para el pueblo mexicano" ¿ Porque faltó esa reglamentación? ¿ Porque jamás se hizo?. ¿ Después quién se encargo de reglamentar?, todos los gobiernos tienden a consolidarse y a -- mantener un estado de cosas, y dejan a los innovadores que vengan hacer tal - ó cual reforma.

La jornada máxima de 8 horas no es sencillamente que un aditamento para significar, que es bueno que solo se trabaje ese número de horas; es para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejemosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas en las minas, durante 12, 14 o hasta 16 horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia, de allí resulta que día a día nuestra raza en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han precensiado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gente, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces entonces, yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos.

Agregó que la constitución se pretendía hacer "Como un telegrama, como si costase a mil francos cada palabra de su transmisión", no señores yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura, a sacrificar al individuo o a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla, porque señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro.

Después de que hablarón otros diputados, hizó uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán. Héctor Victoria, fincó las bases de lo que posteriormente fué el artículo 123 Constitucional. El artículo 5o., debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes; La jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene en los talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a mujeres y niños accidentados, seguros, indemnizaciones, etc.

En las palabras del legislador se encuentra la idea del artículo 123, o sea, -- que la constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los estados expidieran las leyes del trabajo, para que de este modo los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Se pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores.

Las leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las juntas de conciliación y arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

La clase obrera debía tener todo tipo de garantías, y tener asegurado su porvenir.

Después de los debates entre los diputados presentes en esa época como lo fueron: Froylan Manjarez, el Lic. Lizrdí, Alfonso Cravioto, José Macías, entre otros, que fueron los que formaron la gran Comisión Redactora del Proyecto de Nuevo Título sobre el Trabajo, que fué elaborado tomando como base el proyecto-

de Macías.

Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados resultó el proyecto final que fué turnado a la Comisión del Congreso, encargado de presentarlo a la asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fué así como el 23 de Enero de 1917, el artículo 123 fué aprobado por unanimidad de 163 votos de diputados presentes.

Diputados de tantas discusiones por fin queda plazmado en la Constitución de 1917, un ordenamiento para las relaciones laborales.

El siguiente es el texto del artículo 123 Constitucional, tal y como fué aprobado por el constituyente de Querétaro, y dice:

Artículo 123 Constitucional. El congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de 8 horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas, quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres, en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales, no podran trabajar después de las 10 de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendran como jornada máxima la de 6 horas, el trabajo de los niños menores de 12 años, no podrá

ser objeto de contrato.

IV.- Por cada 6 días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable, en el mes siguiente al parto, disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro, y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola comercial, fébril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada, tal y como lo indica la fracción IX.

VII.- Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

- IX.- La fijación del tipo de salario mínimo, y de la participación en las utilidades, a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales, que formaran en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación, que se establecerá en cada estado.
- X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido, hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo, con que se pretenda sustituir la moneda.
- XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado, para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones, cómodas e higiénicas, por las que podran cobrar rentas, que no excederan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberan establecer escuelas, enfermerías y además servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población y ocuparen un número de trabajadores mayor de 100, realizaran la primera de las obligacio -

nes mencionadas.

XIII.- Además en estos mismos centros de trabajo, cuándo su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de 5000 metros cuadrados, para el establecimiento de mercados -- públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufrida con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto -- los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que halla traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad -- temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes -- determinen.

Está responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, -- instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor ga -

rantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

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

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, correspondiente, de la fecha señalando para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente, cuando la mayoría de los huelgistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la república, no estarán considerados en las disposiciones de esta fracción, por se asimilados al ejército nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite -

costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

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

Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el trabajo o contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos trata --

mientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

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

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

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

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la Autoridad Municipal competente y visado por el cónsul de la Nación, donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

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

- A) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
 - B) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas -- de conciliación y arbitraje.
 - C) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del -- jornal.
 - D) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda, para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
 - E) Las que entrañen obligación directa o indirecta, de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
 - F) Los que permitan retener el salario en concepto de multa.
 - G) Las que constituyan renuncia, hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y por enfermedad profesional perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirsele de la obra.
 - H) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho -- consagrado, a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de -- los trabajadores.
- XXVIII.- Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de -- la familia, bienes que seran inalienables, no podrán sujetarse a --

gravámenes reales ni embargo y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se considera de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguridad, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal, como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

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

Concluyendo en que es necesario indicar el porque de la transcripción total del artículo 123 Constitucional, tal y como fué establecido en nuestra Carta Magna de 1917, ya que es de observarse a simple vista al comparar la Ley Federal del Trabajo de 1931, que fué la primera, con la actual de 1970, pasando por las reformas de la misma del año de 1980, que sigue siendo la misma del año de 1931, es decir, que desde hace 71, en que nació el artículo 123 Constitucional no han existido cambios totales en las necesidades, derechos, etc, de los trabajadores mexicanos, y que es necesario realizar una nueva ley laboral en su totalidad, y no en parte como lo fué la ley de 1970, y las reformas de 1980, puesto que las necesidades y costumbre del país y en especial de los trabajadores, han cambiado y que ya no son las mismas de los años de 1917

y 1931.

Con fecha 28 de Agosto de 1931, fué publicada en el diario oficial, la primera Ley Federal del Trabajo, que rrigió en todo el territorio nacional.

El método de codificación utilizado en esta ley del trabajo de 1931, fué el de catalogar en once títulos, la materia laboral de la manera siguiente: (9)

- I.- Disposiciones Generales.
- II.- Del Contrato de Trabajo.
- III.- Del Contrato de Aprendizaje.
- IV.- De los Sindicatos.
- V.- De las Coaliciones, Huelgas y Paros.
- VI.- De los Riesgos Profesionales.
- VII.- De las prescripciones.
- VIII.- De las Autoridades del Trabajo, y de su Competencia.
- IX.- Del Procedimiento ante las Juntas.
- X.- De las responsabilidades; y
- XI.- De las Sanciones.

No puede negarse, a pesar de que fué objeto de múltiples críticas, que durante su vigencia, 28 de Agosto de 1931 a Abril de 1970, esta ley reguló, exitosa -- mente las relaciones obrero-patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del Derecho del Trabajo en México.

(9) Roberto Muñoz Ramón. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I.

Editorial Porrúa. Primera Edición. México 1976. Página 203.

Los autores de la Ley Federal del Trabajo, de 1970 tuvieron presentes las ventajas aportadas por la ley de 1931 y al referirse a ella en la exposición de motivos, lo hacen con los conceptos y elogios siguientes: " Los autores de la Ley Federal del Trabajo, pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillantemente la función a la que fué destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la Economía Nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; La armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo o la determinación de los beneficios mínimos, que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios. Hicieron posible que el trabajo principiara, a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción ".

C A P I T U L O I I I

LAS PRUEBAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- A) Las pruebas en el Procedimiento Ordinario (Y su perfeccionamiento)
- A.1) La Confesional.
- A.2) La Testimonial.
- A.3) La Documental (Pública y/o Privada).
- A.4) La Pericial.
- A.5) La Inspección Ocular.
- A.6) La Instrumental de Actuaciones.
- A.7) La Presuncional (Legal y Humana).

- B) La Prueba en el Procedimiento Especial.

- C) La Prueba Superveniente.

A) LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO (Y SU PERFECCIONAMIENTO).

Dispone el artículo 880: El actor ofrecerá sus pruebas en primer término, y en relación con los hechos controvertidos, el demandado propondrá sus pruebas al concluir el ofrecimiento del actor. La objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento.

En todo caso, en el transcurso de su ofrecimiento de pruebas, generalmente antes de proponerlas, aunque la ley no lo exija, el demandado formulará la objeción de pruebas del actor. En su turno el actor objetará las del demandado, ambas 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.

Cuando de la contestación a la demanda se desprendan hechos desconocidos por actor, 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 (artículo 880). Para la admisión y desechamiento de pruebas, la junta deberá dictar acuerdo inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden tener estudio detenido, las juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley, y dictan un acuerdo " Reservando ", para mejor análisis la resolución defini-

tiva.

Después de cerrada la etapa respectiva de pruebas, solo se aceptarán nuevas - si se refieren a hechos supervenientes o de tachas a los testigos.

La pretensión de la ley, es que las pruebas se desahogen en una sola audien - cia, sin embargo, admite que no sea posible, en cuyo caso podran celebrarse - varias audiencias.

Al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia respectiva que deberá celebrarse dentro - de los diez días hábiles siguientes. Este es un objeto, pocas veces conse - guido, ya que en las juntas el volúmen de los asuntos no permite otra cosa, - la celebración de las audiencias puede señalarse para muchos días después del término señalado por la ley es el de 10 días hábiles siguientes.

En el mismo auto admisorio de las pruebas la junta deberá ordenar en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba - exhibir alguna autoridad o persona ajena al juicio y que alla solicitado el - oferente (artículo 883, de la Ley Laboral). Por último la junta deberá to - mar las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se - puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Si la junta estima que deban celebrarse diversas audiencias, señalará en el - mismo acuerdo admisorio los días y horas, en que deban verificarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero los - del actor y después las del demandado (artículo 883 párrafo segundo).

Las reglas específicas para la celebración de las audiencias de desahogo de pruebas, aparecen señaladas en el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo que contempla tres hipótesis.

- 1.- DESAHOGO DE PRUEBAS DEBIDAMENTE PREPARADAS.- Se deben desahogar en la audiencia las pruebas preparadas, procurando que se reciban en primer término, las del actor y después las del demandado o, en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha. No siempre se pueden recibir las pruebas debidamente preparadas, por ejemplo: Cuando no comparecen los testigos que si fuerón citados, en cuyo caso resulta necesario señalar nueva fecha de celebración, para la misma y hacer efectivos los medios de apremio.
- 2.- PRUEBAS NO PREPARADAS.- Cuando no se pueda celebrar la audiencia porque la prueba no fué debidamente preparadas, se tiene que señalar una nueva fecha y preparar adecuadamente la prueba. Exige la ley que se lleve a cabo en el término de los 10 días hábiles.
- 3.- EXPEDICION POR OTRA AUTORIDAD DE COPIAS O DOCUMENTOS.- Si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá, en esos casos, la junta debe requerir a la autoridad o funcionario omiso que le remita los documentos solicitados, y si no cumpliere con la obligación, pondrán el hecho en conocimiento de su superior jerárquico, para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

Cabe hacer mención que lo referente al perfeccionamiento de las pruebas a que hago mención en el presente capítulo, será explicado al final de hacer el estudio de las pruebas, para que una vez comprendido y entendido las mismas se detalle y se explique el perfeccionamiento de todas y cada una de las pruebas que admite la ley.

A.1) LA CONFESIONAL.

La ley Federal del Trabajo, es escueta en cuanto al concepto de "Confesión", en el artículo 786, se limita a decir que "Cada parte podrá solicitar, se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones".

La confesión es la declaración que se hace una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a éste.

La confesión sin embargo, puede asumir diferentes formas y la que sigue es específicamente la Ley Federal del Trabajo, consiste en la absolución de posiciones, quiere decir, respuesta a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido. Pero también, la confesión puede hacerse mediante artículos de interrogatorio.

En realidad nuestra ley laboral, como ya tuvimos oportunidad de señalar antes, acepta tanto la confesión por posiciones, que reglamenta con amplitud, como los " artículos de interrogatorio ", que serían las preguntas que mutuamente se pueden hacer las partes, de acuerdo a lo previsto en el artículo 781.

La prueba confesional es vieja, como los tiempos, Briseña Sierra, dirá " la

confesión era el reconocimiento que uno de los litigantes hace en perjuicio -- suyo, del hecho que alega su adversario, y como la naturaleza del hecho ex -- plicaba su fuerza cuando versaba sobre el fondo del asunto, el litigio podía -- quedar terminado, pero recaía sobre un extremo; su eficacia sería mayor cuan -- to más íntima fuera su conexión con el punto principal. Cita del autor Néstor de Buen L. En su parecer, precisa Briseño Sierra, este medio producía más re -- sultado que ningún otro, y hacía inútiles y redundantes a los demás, por ello se decía que la confesión hecha con todos los requisitos legales, relevaba de toda prueba al otro litigante.

Señala el mismo Briseña S. Que la confesión podía ser expresa o implícita, -- simple o calificada, judicial o extrajudicial. Expresa o verdadera era lo que se hacía explícita y terminantemente, y sin ambigüedad por la parte interesa -- da o por su procurador con poder especial al efecto. Tácita, que en realidad -- debe calificarse de implícita, era la que suponía la ley, se infería de un -- hecho, como si el demandado fuere contumaz, se declarara ambigüamente, aban -- donaba el pleito después de contestado. La simple tenía lugar siempre que el -- hecho se confesase lisa y llanamente, sin añadirle circunstancia alguna que -- le modificare; y calificada era cuando el confesante añadía otro hecho, que -- modificaba la confesión.

En la Curia Filipina México, título II página 663 en la versión de B. Si se -- diría: Que el juez recibiría la confesión previo el juramento de decir verdad -- examinándola ante el escribano y sin conceder dilación ni plazo, para que pu -- diere liberar... Las respuestas deben ser categóricas, expresadas con pala --

bras de afirmación o negación y evitando expresiones ambigüas, obscuras y -
 evasivas que no conducían al esclarecimiento de la verdad. La violación ha -
 cía que el declarante fuere tenido por confeso y contumaz. Citado por Néstor
 de Buen. Estos antecedentes y otros mucho más que podrían invocarse, vienena
 a comprobar que la prueba confesional, en algún momento calificada de " Rey-
 na de las Pruebas", no ha cambiado ni en su esencia ni en su forma, y quiza-
 por ello hoy, parece una prueba poco eficaz, aún cuando afortunadamente se -
 haya suprimido, al menos para el Derecho Civil y el Laboral, la confesión --
 por tormento que aparece regulada en la partida III, Título XIII. Ley III, -
 de la Curia Filipa Mexicana, y que era un derecho vigente en el México, que-
 iniciaba el difícil camino de la independencia en el Siglo XX.

La Ley Federal del Trabajo, distingue dos clases de confesión: La de parte, -
 que puede ser de persona Física o de Representante Legal de persona Moral, y
 la de hechos propios, regulada en la misma sección son, sin embargo sustan -
 cialmente diferentes.

La confesión de parte, obviamente se refiere a la de persona física, actor -
 o demandado y no admite desahogarse por representante. El artículo 788, ---
 indica que debe citarse a los absolventes "Personalmente o por conducto de -
 sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señala-
 dos, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen". --
 Cabe señalar que en la práctica se da el caso de que al ofrecer las pruebas-
 algunos abogados o llamados apoderados legales, no aperciben adecuadamente a
 los ponentes que desahogaran las pruebas, y que la junta desechara la prueba

por no estar presentada conforme a derecho, esto es que en un escrito de --- pruebas o en la audiencia respectiva si es verbal, deberá señalar " El aperecibimiento ", a que hacen mención los articulos 787 al 789, para los absolventes, para que en caso de que no se presenten se les aplique dicho aperecibimiento, y que en caso de no hiciere esto el que presente las pruebas, podrá el absolvente de dicha prueba sea confesional, testimonial, etc., no presentarse u objetar la prueba porque no se le citó con los aperecibimientos debidos y la junta correspondiente, esta obligada a desechar dicha prueba -- que fué ofrecida de tal manera.

El artículo 786 párrafo II, dispone; que tratandose de personas morales la confesional se desahogará, por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el artículo siguiente.

El hecho es cierto que siendo delegable la representación legal en profesionistas del derecho, con ello se otorga una evidente ventaja a las personas morales sobre los trabajadores que en todos los casos deben desahogarse su confesional de manera personalísima y sin intervención de asesores ni asistencia de persona alguna.

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 pro-

pios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o -
 bién que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

ARTICULO 789. Si la persona citada, para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 788, ya citado con anterioridad, y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

La confesional para hechos propios, es una curiosa combinación de la idea de representación con la presunción del conocimiento personal de los hechos por parte de ciertos funcionarios empresariales, o sindicales, en el artículo 787, mencionado en páginas anteriores, se regula una forma de confesión en la que la declaración rendida no afecta en lo personal al declarante, sino a la empresa o al sindicato al que preste sus servicios.

Una primera observación, atiene a la condición del confesante debe ser un representante de la empresa, o del sindicato y no sólo de un funcionario, ello trae a colación, respecto de los primeros, al artículo 11 y al artículo 371, fracción IX, respecto de los segundos.

En segundo lugar, es claro que no solo por el hecho de que una persona sea representante puede ofrecer su confesión, es necesario que le sean propios los hechos del conflicto, o que por razones de sus funciones, le deban ser conocidos.

El problema más serio en este tipo de confesiones, para hechos propios radica sin embargo, en el hecho de que al momento del desahogo de la prueba, el anti-

gño funcionario empresarial, ya no preste sus servicios. En esa hipótesis se -- cambia la naturaleza de la prueba, caso único en el proceso laboral, para -- transformarse en una testimonial que ha sido denominada " de calidad ", aunque esa denominación no traiga, en sí misma, ninguna consecuencia especial, salvo -- el valor que le quiera dar la junta al resolver en conciencia sobre su alcance y valor probatorio.

El artículo 793, indica que en esos casos el oferente de la prueba (Empresa) -- será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citado el ex -- funcionario, y de ignorarlo si pone el hecho en conocimiento de la junta, está -- podrá requerir a la empresa, para que proporcione el último domicilio que ten -- ga registrado.

El cambio de naturaleza de la prueba, de confesional a testimonial se comprue -- ba con la lectura del último párrafo del artículo 793, y que en forma general -- nos dice que en lugar de tener por confeso fictamente, al que no concurra se -- le aplicaran medidas de apremio, haciendolo presentar por la policia.

Otro problema complementario de esta confesional, para hechos propios puede -- producirse cuando el funcionario empresarial ha dejado de prestar sus servi -- cios bajo circunstancias incómodas de esas que propician el ánimo de venganza. Porque lo que no había declarado en vida de su relación laboral, lo dirá des -- pués sea o no cierto. El resultado de la prueba, será claramente ventajosa pa -- ra el demandado. Si la parte afectada lo invoca y lo demuestra, puede surgir -- un motivo de tacha que invalide esa declaración, aunque en todo caso las jun -- tas tendrán que medditar y justificar ampliamente el valor que le puedan dar a la prueba.

La prueba confesional se desahoga en base a posiciones, esto quiere decir, a preguntas que implican la afirmación de un hecho, cuya respuesta debe ser, -- necesariamente afirmativa o negativa, sin que sean válidas las respuestas -- evasivas, tales como: No recuerdo, no me consta en lo personal, etc..., ni la negativa a responder. Ante las juntas de conciliación se sigue la fórmula sacramental del " diga usted, si es cierto, como lo es ", claro esta no prevista en la Ley Federal del Trabajo, y que ni siquiera en el Código de Procedimientos Civiles, y cuyos antecedentes habría que buscarlos en la noche de los tiempos.

Ante un interrogatorio de esa índole, suelen los abogados preparar previamente a sus clientes, recomendandoles pocas palabras, y ante la duda, negar los hechos simple y sencillamente; de ahí que la prueba solo sea verdaderamente eficaz y siempre, hasta cierto punto, cuando el confesante debidamente citado no comparece, y se le tienen por contestadas en sentido afirmativo las posiciones.

La respuesta afirmativa o negativa (si o no), puede ir acompañada de una explicación complementaria.

En el artículo 790, se establecen las reglas para el desahogo de la confesional y que en términos generales son:

I.- LA FORMULACION.- Las posiciones pueden formularse de manera verbal o por escrito presentado, en el momento de la audiencia. Ello significa que no podrá tenerse en cuenta un pliego, deposiciones que se hubiere acompañado al ofrecimiento de

pruebas, salvo que se trate de una confesional a desahogar por exhorto.

Cuando las posiciones se formulan por escrito, la práctica en las juntas de conciliación, es que se califiquen previamente a su desahogo, quiere decir, que las juntas determinan si las posiciones propuestas estan apegadas a lo que la ley nos señala al respecto.

Pueden rechazarse algunas y aceptarse otras. En todo caso el articulante podrá agregar nuevas posiciones hechas verbalmente.

II.- CONTENIDO DE LAS POSICIONES.- La primera condición es que deben concretarse a los hechos controvertidos, no deben de ser insidiosas ni inútiles.

Es indisiosa la posición cuando, se tiene a ofuscar la inteligencia de quién ha de responder, para obtener, dice la ley; una confesión contrariada a la verdad.

Es inútil la posición que versa sobre un hecho que haya sido previamente confesado, o que no está en contradicción con alguna prueba o hecho febaciente que consta en autos o sobre el que no exista controversia alguna.

Asi las posiciones deberan ser afirmativas, procurandose que no contenga más de un hecho y el hecho deberá ser propio del que declara.

III.- ABSOLUCION DE LAS POSICIONES.- Una primera exigencia es que el absolvente declare bajo protesta de decir verdad, y naturalmente apercibido de las penas en que incurrn los falsos decla -

rantes. Se trata, ciertamente de una medida de --
 precisión psíquica, muy ineficaz en la práctica ya
 que de aplicarse estrictamente la norma para los -
 testigos, las cárceles serían insuficientes.

El absolvente debe responder por sí mismo, de palabra sin la presencia de su
 asesor ni de persona alguna. No podrá valerse de un borrador de respuestas,-
 pero sí podrá consultar simples notas o apuntes, si la junta resuelve que si
 son necesarios para auxiliar su memoria, y lo cual deberá de agregar a los -
 autos, dicho acontecimiento cabe aclarar que esto no lo marca la ley de la -
 materia, pero que la junta respectiva no deberá negarse a ello.

IV.- FIRMA DEL PLIEGO ESCRITO.- Las partes deberán firmar, las actas de las
 audiencias al margen, y por ambas caras de
 las mismas; pero cuando las posiciones se -
 formulen por escrito, al concluir la dili -
 gencia, tanto el articulante como el absol -
 vente deberán firmarlo para su identifica -
 ción.

V.- DESAHOGO POR EXHORTO.- No teniendo el absolvente su domicilio en el --
 lugar donde se encuentra la junta; está librándose
 exhorto acompañando en sobre cerrado y sellado-
 el pliego de posiciones previamente calificado,
 del que deberá sacarse una copia del mismo, que

se guardará en el secreto de la junta, (Artículo 791 Ley Federal del Trabajo).

A.2) LA PRUEBA TESTIMONIAL.

El testigo es la persona extraña al juicio, que declara acerca de los hechos o casos controvertidos en relación procesal.

La prueba Testimonial o Testifical, en realidad es de las que se encuentran más desprestigiadas en nuestros días, debido fundamentalmente a la crisis moral del régimen económico social, en que vivimos nos dice nuestro autor Rafael de Pina.

Estamos de acuerdo con el autor, pues vemos que en la práctica por lo regular casi siempre, por no atreverme a decir que siempre, todos los testigos son falsos y debidamente preparados por sus apoderados legales, dado que la audiencia correspondiente a ello se da con un margen de tiempo suficiente, para preparar a sus testigos con toda la calma del mundo, valgase la expresión puesto que así lo marca la ley, pensamos que se debería desahogar dicha prueba lo más pronto posible, es decir después de que fué presentada la demanda del actor, para que de este modo no se pueda preparar a los testigos de una manera eficaz o bien detallada, puesto que no tendría el apoderado legal el tiempo suficiente y necesario para ello.

Los verdaderos testigos como se dice, vulgarmente ruedan ante un interrogatorio tendencioso y hábil, y siendo verdaderos, con frecuencia caen en contradicciones involuntarias; y en cambio los testigos falsos (testigos de profesión), bien preparados por los abogados, producen declaraciones que son pau-

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

ta para la favorable sentencia definitiva. No obstante todo lo anterior, es imposible prescindir del empleo de la prueba testimonial, pues con cuanta razón, el filósofo González Serrano, dice; El testimonio, es la admisión de la explicación como medio supletorio de los límites de la experiencia propia. -- Bentham, Bonnier, Weisman y otros juristas ingleses, ya no del siglo pasado, sino de nuestros días, consideran que al declarar como testigos, es decir el ser testigo es una obligación de orden público, es una obligación y un deber de todo ciudadano, en primer lugar, porque el derecho procesal contemporáneo, es de orden público y el testigo es un elemento del proceso; en segundo lugar, porque un acto que ejecuta una persona violando el derecho dentro de la sociedad en la que vivimos, es en cierto modo ataque al orden social que es el orden nuestro, porque en virtud de éste es posible la existencia de nuestra propia vida y la seguridad de nuestros intereses económicos y morales.

(10) La obligatoriedad del testimonio afecta no sólo a los nacionales, sino también a los extranjeros que se encuentran en el país, en que se desarrolla el proceso. En el derecho mexicano, continúa diciendo el autor De Pina, no existe ciertamente ninguna disposición expresa que se refiera al caso; pero la obligación de prestar el testimonio en relación con los extranjeros, se desprende de la facultad amplísima que las leyes del país les conceden para acudir a los tribunales en defensa de sus derechos. La prueba testimonial es admisible siempre que no este expresamente prohibida, pudiendo ser testigos to

(10) Rafael de Pina. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Ediciones. Librerías Botas. México 1952, 1a. Edición. Página 185.

das las personas de uno u otro sexo, que no sean considerados legalmente como inhábiles, bien por su incapacidad natural (el loco), bien por disposición de la ley (el que tiene interes en el pleito).

El principio del orden público señala sobre la obligación de que los testigos se presenten a declarar sobre lo que vierón, sobre lo que cayó en sus sentidos.

Se considera que gran parte del éxito de la prueba testimonial radica en el sistema de la libre apreciación de las pruebas, consagrada por nuestra ley -- laboral positiva.

Naturalmente, aunada a un correcto interrogatorio y al correspondiente de -- preguntas. Tres son las condiciones que debe reunir todo interrogatorio.

I.- RESPONSIVO.- Decir a ún testigo: " Exponga usted lo que sepa sobre tal o cuál hecho ", pero el presidente de la junta debe interrogarlo para que precise, enuncie lo que calle, señale -- las circunstancias del hecho, sobre el modo, lugar, tiempo etc., cabe aclarar que el presidente, casi nunca interroga a los testigos, sino que es función del secretario auxiliar, y que en la práctica tampoco es él, el que lleva -- a cabo dicho interrogatorio, sino que es la mecanografía y el apoderado legal los que interrogan y solo interviene -- el secretario cuando existe alguna objesión por parte de la parte que esta desahogando o contestando a dicho interrogatorio o cuando existe duda de alguna pregunta.

II.- PARTICULARIZADO.- El testigo debe particularizar sobre el hecho en sí, y sobre todas y cada una de las circunstancias, precisando todas y cada una de estas.

III.- IMPREMEDITADO.- Importa que el testigo no sepa de antemano la forma, ni orden, ni la naturaleza de las preguntas a que ha de responder para que no le quede tiempo de concretar y acomodar sus contestaciones.

Consideramos que la división fundamental de los testigos es la siguiente:

A) Los testigos pueden ser medios de prueba, o bien constituir parte de la formalidad que al ser elevada a solemnidad, será parte de la esencia del acto jurídico mismo, en efecto los testigos que hasta este momento hemos analizado son verdaderos medios de prueba; en cambio cuando los testigos forman parte del acto jurídico, entonces dichos testigos no son medios probatorios.

B) Los testigos pueden ser de tres maneras a saber:

TESTIGOS ANTEFACTUM.- Que son aquellos testigos que se eligen para hacer fé de un contrato o de un acto que se debe cumplir; en cuanto son llamados a poner su firma en un documento, pueden llamarse instrumentales, y en cuanto son llamados a dar fé de un contrato verbal o de un acto cualquiera que se cumple, sin mediar escrito debe llamarseles verbales.

TESTIGOS IN FACTO.- Son los que, por casualidad habiendo presenciado el hecho, están en condiciones de referirlo; y

TESTIGOS POST FACTUM.- Que son aquellos que nos procuramos para testificar ciertas condiciones particulares del hecho, no percibidas por el común de los hombres, sino tan solo por el que tiene una especial pericia. (Clasificación dada por Frumarino Dei Malatesta).

Como se advierte esta clasificación del jurista Italiano, puede quedar incluida en el primero de los siguientes terminos: Los testigos solemnes o que forman parte del acto jurídico mismo son, los que framarino denomina *antefactum* y testigos *in factum* y los testigos *post factum*, son los testigos propiamente medios probatorios, aunque a decir verdad, dentro de este tercer grupo del jurista italiano, podría quedar incluido cierto tipo de peritos.

C) El tercer grupo de testigos se denominan: Testigos contestes, testigos abonados y testigos falsos. Esta clasificación es esencialmente procesal.

Testigos Contestes: Son aquellos que coinciden en el fondo respecto de los hechos controvertidos.

Testigos Abonados: Es el que no pudiendo calificarse en su declaración por haber muerto o hallarse ausente, es tenido por idóneo y fidedigno mediante la justa apreciación que se hace de su verdad y no tener tachas legales.

Testigos Idóneos: Son los que por sus condiciones personales, y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fé en lo que declaran.

El artículo 767, precisa las normas para el desahogo de la prueba testimonial en la forma siguiente:

Las partes presentaran a sus testigos en la audiencia de recepción de pruebas salvo lo dispuesto en el artículo 760 fracción VII.

II.- No podrán presentarse más de cinco testigos, por cada hecho que se pretenda probar.

III.- La junta tendrá las facultades, a que se refiere la fracción I, del artículo anterior.

IV.- Para el exámen de los testigos, no se presentaran interrogatorios, salvo lo dispuesto en el artículo 760 fracción VII. Las partes formularan las preguntas verbal y directamente; primero interrogará la parte diferente de la prueba y a continuación las demás partes, y.

V.- Las tachas se formularan al concluir la recepción de la prueba. La junta señalará día y hora para el desahogo de las pruebas a que hago referencia.

Para un mejor entendimiento del significado de " Tachas ", y según la práctica en las juntas de conciliación respectiva, he entendido por tal palabra que es el relacionar la declaración de un testigo por lo declarado, por el otro u otros testigos, en donde deberá coincidir en algo o en todo, la declaración de todos los testigos que se presenten para tal efecto, aludiendo la falla o falta de verdad en uno o varios testigos, que no concuerda su decla -

ración en nada, por tal motivo se deberá de tachar s ese testigo o a esos - testigos de falsos en sus declaraciones con referencia a los hechos contro - vertidos que se suciten o que son la litis en el juicio.

El artículo 769, señalará: Si alguna persona no puede, por enfermedad u otras- circunstancias especiales, concurrir al local de la junta para absolver po - siciones o contestar a un interrogatorio, la junta previa comprobación del - hecho podrá trasladarse al local, donde aquella se encuentre.

El principio tradicional Romanista de UNUS TESTIS NULLUS, que significa, que un solo testigo es nulo en nuestros días, ya no se acepta en forma absoluta, pues un testigo, por ejemplo; de calidad es suficiente, para orientar el --- critetio de un juez.

Por ello la Suprema Corte de Justicia, ha dicho: Dentro de la facultad de -- apresiación de hechos en consiencia, sin sujetarse a reglas sobre valoración de pruebas, que a las juntas de conciliación y arbitraje, confiere la Ley -- Federal del Trabajo, es legalmente posible que concedan plena eficacia pro - batoria a la declaración de un solo testigo, si por las circunstancias que - concurren en el caso es lógico admitir que produce convicciones de veracidad ese testimonio (11).

Otro de los criterios fundamentales de la Suprema Corte, es el siguiente: Es ilegal que una junta niegue valor probatorio a los testigos presentados, por

(11) Armando Porras y López. COMENTARIOS CONCOORDANCIAS E INTERPRETACIONES JURIDICA Y DOCTRINARIA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

el patrono demandado, fundandose en que por estar ligado con la negociación respectiva, existe la presunción de que se inclinen a favor de quién los presente en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos; las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieran haber presenciado el hecho sobre el que declaren..

A.3) LA PRUEBA DOCUMENTAL Y/O PRIVADA.

Documento es diploma carta, relación u otro escrito que ilustre acerca de un hecho principalmente de los históricos, o cualquier otra cosa que sirva para ilustrar o comprobar algo; ya sea un escrito o cualquier otra cosa en relación a las pruebas, el artículo 776 incluye, en la parte final las fotografías, y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, sobre de los que serías polémicas, que afirman o ponen en duda su caracter documental.

Para los efectos laborales, teniendo en cuenta lo que dispone la ley laboral (artículos 795 al 812), los documentos pueden clasificarse, considerando diferentes criterios.

Atendiendo a su origen y a las funciones de quién lo expida, el documento puede ser público o privado.

Teniendo en cuenta su valor intrínseco, quiere decir más allá de la convicción que pueda o no producir, los documentos pueden ser originales o copias. Estas últimas, a su vez pueden, dividirse en testimonios, copias simples y copias fotostáticas.

Por el idioma en que aparezcan escritas, tratándose de documentos de esa --
 Indole; pueden ser en idioma castellano o en otro idioma.

Por su propia naturaleza el documento puede ser un escrito o un simple ob-
 jeto.

DOCUMENTOS PUBLICOS.- Señala el artículo 795, que son documentos públicos; aquellos cuya formulación esta encomendada por la --
 ley a un funcionario investido de fé pública, así --
 como los que expida en ejercicio de sus funciones; -
 en el segundo párrafo del mismo artículo se indica -
 que los documentos públicos expedidos por las autori-
 dades de la federación, de los estados, del distrito
 federal o de los municipios, harán fé en el juicio,-
 sin necesidad de legalización; lo que quiere decir,-
 no tanto un criterio de valoración como la elimina-
 ción de un requisito de validez.

La naturaleza pública de un documento, establece fundamentalmente una pre-
 sunción de validez; ya que puede, ser impugnado de falsedad, claro esta --
 que desmostrándose claramente dicha falsedad o impugnación.

DOCUMENTOS PRIVADOS.- La definición legal del documento privado, no puede-
 ser más sencilla y que además es por exclusión, y --
 así lo señalará el artículo 796 de la Ley del Trabajo,
 son documentos privados los que no reúnen las condi-

ciones previstas, por el artículo anterior.

La suprema corte de justicia, ha reiterado su criterio en el sentido de que tratándose de documentos privados, es sumamente indispensable su perfeccionamiento, que hablaremos con posterioridad de dicho perfeccionamiento al hacer mención de todas y cada una de las pruebas, aún más ha llegado a establecer que si no se pide o se da su perfeccionamiento, bastará su simple objeción por la contraria; para que se le niegue todo valor probatorio. De igual manera ha dicho que cuando se solicita el perfeccionamiento y el ratificante reconoce solo la firma, y no el contenido; implícitamente se le tiene por reconocido dicho documento en toda su extensión, obligándose el ratificante a probar la falsedad de la declaración o contenido del documento.

Respecto de las pruebas documentales privados, debemos distinguir dos aspectos igualmente interesantes. (12)

1.- Cuando el documento proviene de terceros extraños, la suprema corte, ha establecido que tal probanza en su desahogo se equipara a la prueba testimonial, por lo que todas las reglas específicas a la prueba mencionada se aplicaran a la documental.

(12) Ross Gámez Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Cárdenas editor y distribuidor. 2a. Edición México 1986. Página 408.

- 2.- Cuando el documento proviene de las partes interesadas, la Suprema Corte de Justicia, ha sostenido el criterio de que se equipara a la prueba confesional para su desahogo, siendole por lo tanto aplicables las reglas de dicha probanza. Existen infinidad de supuestos que se presentan en la práctica y entre otros, los relativos a las copias al carbón o copias fotostáticas, que requieran para su perfeccionamiento, independientemente del reconocimiento y ratificación de las partes o terceros su coetjo con el documento original.

A.4) LA PRUEBA PERICIAL.

En el proceso se pueden plantear situaciones que requieren, para su debida apreciación, de la opinión de expertos.

Es claro que los representantes, que integran las juntas deben conocer el derecho o las particularidades de la actividad laboral, en el campo de su representación. Pero hay otras cuestiones que obviamente le son ajenas y que, de todas maneras tienen que ponderar para absolver sobre determinada cuestión, como por ejemplo; una de las partes ofrece un documento que la otra en su autenticidad invocando que no reconoce la firma de un tercero que supuestamente la suscribe. La apreciación de su autenticidad o falsedad escapa a las capacidades habituales, de las personas y requieren una calificación técnica, que solo un experto (Llamese-le Perito), caligráfico o grafoscópico puede brindar.

En todos los casos se presentan todos los días, en los juicios laborales

independientemente de la presencia de documentos, declaraciones de parte y testimonios, resulta necesario que los mismos sean apreciados por expertos que puedan precisar el alcance de esas constancias. Por supuesto que la opinión tendrá que ser producida por alguien ajeno al juicio. No tendría sentido que fueran las partes interesadas las que desahogaran la pericia.

Perito es- dice Jaime GUASP, la persona que sin parte, emite con la finalidad de provocar la convicción judicial, en un determinado sentido, declaraciones sobre datos que habfan adquirido, ya índole procesal en el momento de su captación.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 822, de la Ley Federal del Trabajo, los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte, sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuviera legalmente reglamentados, los peritos deberan acreditar estar autorizados conforme a la ley.

Es admisible que en el interrogatorio, que las partes hagan a los peritos, o la propia junta de conciliación y arbitraje, por conducto de sus representantes, se les pregunte sobre sus antecedentes curriculares y su experiencia y el perito estará obligado a dar buena razón de ello; si a la junta no le fuere aceptable los conocimientos del perito, dicho peritaje será desechado. La prueba pericial, no se impone a las juntas en el sentido de que se deba observar, necesariamente, lo que dicen los peritos; sino por el contrario, se trata de un simple instrumento de convicción, criticable y analizable por las juntas, los que podran valorar la prueba, según su conciencia, obviamen-

te sin hacer abstracción del contenido de los dictámenes.

Los peritos auxilian a las juntas y el objeto de la prueba, es que estas -- pruebas tengan una visión especializada del alcance de los datos que habían adquirido, ya índole procesal en el momento de su captación, pero puede -- ocurrir que los propios representantes tengan noticia personal de la ciencia, arte o técnica, en cuyo caso podrían fundar en esa explicación y no -- solo en los dictámenes su resolución.

La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba -- versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de -- las partes, según lo versado por el artículo 823 de la Ley Federal del Tra -- bajo, el cuestionario debe contener las preguntas que al ser contestadas por los peritos, podrán formar convicción en el tribunal del trabajo acerca de -- la cuestión debatida, pero también podrán incluir preguntas sobre la idonei -- dad del perito.

En todo caso los litigantes cuidadosos suelen acudir previamente a sus peri -- tos para que los asesoren, precisamente en la formulación del cuestionario. La exigencia de que se presente copia para cada una de las partes, obedece -- al deseo de dar oportunidad a éstas, para formular preguntas complementarias que el perito también deberá contestar.

En principio cada parte debe nombrar a los peritos y la junta es exclusiva -- para nombrar al perito tercero, o también llamado en discordia. Sin embargo -- la ley laboral, entendiendo que la parte trabajadora difícilmente podrá ha --

cerse cargo de los honorarios del perito faculta a las juntas para nombrarlos directamente.

Esa posibilidad, sin embargo; se limita a tres hipótesis previstas en el artículo 824, y que dice; La junta nombrará a los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- 1.- Si no hiciera nombramiento de perito.
- 2.- Si designandolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- 3.- Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes (siendo esta la más aplicada que se da en la práctica de las juntas de conciliación y arbitraje).

No es necesario comprobar la condición de pobreza. Esta se presume por lo que bastará invocarla solamente. En general las juntas carecen de personal técnico, que puedan desempeñar las funciones periciales. Por ello mismo recurren a otros organismos públicos dotados de los elementos humanos necesarios.

Cuando se trata de las juntas federales de conciliación y arbitraje, los peritos suelen ser puestos a su disposición; por la propia Secretaria del Trabajo y Previsión Social, tratandose de las locales, los gobiernos de los estados suelen contar peritos. En el distrito federal, es frecuente que la junta local de conciliación y arbitraje, recurra a los de la Procuraduría General de Justicia del D.F., la que cuenta con un cuerpo altamente especia-

lizado y experimentado.

Generalmente las juntas solicitan una terna de peritos; y de ella eligen a uno para que rinda la prueba.

Es interesante advertir que en materia laboral, el ofrecimiento de la prueba pericial no exige, al mismo tiempo la designación del perito, bastará presentarlo el día en que la prueba deba recibirse. Artículo 825 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo.

En una situación parecida a la de los testigos, los peritos deben rendir protesta de exponer su dictamen, conforme a las reglas técnicas aplicables y a su legal saber y entender; fórmula poco eficaz para lograr resultados objetivos, sobre todo tratándose de los peritos nombrados por las partes; obviamente no se les apercibe con sanción alguna no prevista en la ley, para el caso de que hagan un peritaje infundado.

Rendida la protesta, los peritos presentarán su dictamen en la audiencia, que a tal efecto se halla señalado.

Sin embargo puede ocurrir, que tengan que examinar documentos o personas y que no hayan tenido oportunidad de hacerlo antes. En ese caso los peritos están autorizados a solicitar un aplazamiento; y que se fije nueva fecha para presentar su dictamen.

Es muy frecuente que la prueba paricial se asocie al examen de documentos o de cosas, que puedan estar o no incorporados a los autos o en poder de las partes, o de los terceros o también puede ser necesario el examen de las personas. En esos casos deben aplicarse las reglas contenidas en los artículos 782 y 783, que ya fueron examinados con anterioridad, y la junta apercí-

birá a las partes que de no presentar los documentos o presentarse ellos --- mismos, se tendran por ciertos los hechos que se quieran probar con el peritaje y a los terceros, que de no exhibir lo requerido; se les aplicaran medidas de apremio.

Dispone la fracción III del artículo 825, que la prueba se desahogará con el perito, que concurra a la audiencia, pero es evidente que si el ausente es el perito del actor, se aplicará la regla contenida en el artículo 824 fracción II, ya explicada también anteriormente, y se nombrará a otro perito, lo que necesariamente traerá consigo la suspensión de la diligencia.

Tanto las partes como la autoridad (juntas de conciliación y arbitraje, podrán interrogar libremente a los peritos, propios y ajenos.

De las declaraciones de los peritos se levantará el acta respectiva, agregandose a los autos los dictámenes, que hubieren rendido. Si a juicio de la junta existen discrepancias entre los dictámenes se deberá nombrar un perito tercero en discordia designado por la propia junta artículo 825 fracción V.

En efecto la ley prevé el nombramiento hecho por la junta de un perito tercero y que no se trata con ello, de que triunfe un criterio de mayoría, sino que la junta tenga a partir de un criterio de un tercero o desinteresado una perspectiva más auténtica de las cosas se supone que ese perito en discordia designado por el propio tribunal, habrá de tener la suficiente independencia de criterio para actuar desapasionada y desinteresadamente, lo que no quiere decir, que en su caso; no deba debengar honorarios.

Pero los peritos son hombres y los hombres pueden pecar, o por lo menos; pueden suponerse que son capaces de hacerlo, por ello el legislador con buen juicio -- acepta, que un perito pueda excusarse, la ley regula la excusa pero no la recusación.

Versa el artículo 826 de la Ley del Trabajo, el perito tercero en discordia que designa la junta, debe excusarse dentro de las 48 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. La junta calificará de plano la excusa, y declarada procedente se nombrará nuevo perito.

A.5) LA PRUEBA DE INSPECCION.

A la prueba de inspección se le ha llegado a llamar Inspección Ocular, -- aunque la expresión ocular alude únicamente a percepciones hechas con -- los ojos (la vista), puede referirse a observaciones de toda índole, o sea también a percepciones transmitidas por el oído, el olfato y el tacto (como, cuando corresponde determinar la intensidad de los ruidos, el -- humo o los olores desagradables producidos por un establecimiento industrial).

Alcala Zamora, establece con frecuencia, se le designa como inspección ocular -- denominación a todas luces inadecuada, porque ni el juez se limita siempre a -- inspeccionar, ni es la vista el único sentido de que a tal fin se vale.

También señala que no es correcto, el nombre propuesto por Manzinni, que es el de observación judicial inmediata, porque si bien los adjetivos resultan, en principio inobjetables, no sucede lo mismo con el sustantivo, tan insuficiente como inspección, cuando el juez, en lugar de permanecer en actitud por decirlo así, contemplativa, realiza personalmente ciertos experimentos u ordena la reconstitución de hechos, diligencia la última de tan frecuente uso en materia penal, que por otra parte, los propios adjetivos han de ser aceptables con reserva; Judicial, porque en virtud de corruptelas y decidias puede suceder que lo que debería ser actuación personal del juez, se vea substituida por la de algún auxiliar inmediato, porque además de la quiebra que implica el supuesto anterior, deben anotarse otros dos casos en que el principio se vulnera; uno de manera total, cuando el juez que proceda al reconocimiento es distinto del que haya de valorar sus resultados, y otro de manera parcial, cuando un tribunal colegiado delega en uno de sus miembros la práctica de la diligencia.

Que todos modos, los objetivos responden a lo que esta especie de prueba debe ser como regla, y en cuanto al sustantivo, si bien cercioramiento, averiguación, investigación, indagación e inquisición sería desde luego, denominaciones más axactas que inspección. Pero el autor Alcalá Zamora, no indica como debería llamársele entonces a dicha prueba inspeccional, en el comentario que el menciona en párrafos; ya que considero que si el nos menciona que la palabra de inspección ocular, no es la correcta; es menester indicar como la llamaría él para dar su comentario más completo.

piedad o su constitución global, ya por el lugar donde se encuentran o por el tiempo de su existencia, ya finalmente por su conexión con otros elementos.

Becerra Bautista, define a este medio de prueba así: Es el exámen sensorial -- directo, realizado por el juez, en personas u objetos relacionados con la controversia; citados por nuestro autor.

Considero que la definición que nos da el maestro Alcalá Zamora, es la más -- clara, y la más apegable a la realidad laboral, ya que los otros autores con -- sultados y descritos con anterioridad usan un lenguaje muy técnico y no muy -- entendible, para definir a la prueba de inspección ocular, pero aún más enten -- dible y preciso el maestro Néstor de Buen, que nos dice: (12) La inspección -- laboral, es llevada acabo por los actuarios; y no de los representantes de la -- junta (artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo). Lo que no impide por su -- puesto, que si los representantes lo desean pueden asistir a la diligencia -- respectiva de acuerdo al derecho absoluto, para participar en las pruebas que -- los otorga el artículo 782, de la Ley Federal del Trabajo: La junta podrá or -- denar con citación de las partes, el exámen de documentos, objetos y lugares, -- su reconocimiento por actuaciones o peritos, y en general practicar las dili -- gencias que juzgue conveniente. Por otra parte, no es materia de inspección, -- sino de exámen normal de constancias que los representantes al resolver traí -- gan a la vista los documentos que consten en autos y de ser necesario su cote -- jo o la comprobación de su autenticidad, recurrieran las juntas a los actua -- rios, en el primer caso y a peritos en el segundo, sin que se pueda calificar -- dichos actos de prueba de inspección.

(12) Néstor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa

Chiovenda, opina que mediante la inspección ocular, el juez recoge las observaciones directas de sus sentidos sobre las cosas, que son objeto del pleito o que tienen relación con él. Que la inspección ocular puede referirse a cosas, muebles o inmuebles; que puede hacerse en el mismo lugar del tribunal, o en los lugares donde se encuentren las cosas, que por esto el acceso judicial no es más que una inspección ocular, y frecuentemente se sustituye el acceso judicial por la simple inspección ocular, haciendo planos, tipos, fotografías y hasta reproducciones plásticas de los lugares, modelos en madera de casas, etc... Que también un documento puede ser objeto de inspección, ya cuando se presenta como medio de prueba; ya cuando es objeto de prueba él mismo (ejemplo: En la impugnación por falso).

Que la importancia de la inspección ocular en cada paso depende de la relación en que está con el litigio la cosa que es objeto de ella, y de la influencia que tiene su estado actual en la decisión de la contienda. (*)

Manzinni, establece que la observación judicial inmediata, como el la llama a la inspección ocular. Que es el acto procesal que cumple el magistrado, con las formas prescritas por la ley, a objeto de una inmediata recepción de la prueba, sometiendo a su propia y directa percepción sensorial determinadas materialidades probatorias. Las cuales son expresivas, a los fines de las pruebas; por sí mismas, o sea como elementos indicadores o en otra forma comprobadores de un hecho, ya mediante su sola existencia, ya mediante su pro --

(*) Cita del autor Marco Antonio de León.

priedad o su constitución global; ya por el lugar donde se encuentran o por el tiempo de su existencia, ya finalmente por su conexión con otros elementos.

Becerra Bautista, define a este medio de prueba así: Es el exámen sensorial directo realizado por el juez, en personas u objetos relacionados con la controversia; citados por nuestro autor.

Considero que la definición que nos da el maestro Alcala Zamora, es la más clara y la más apegable a la realidad laboral, ya que los otros autores -- consultados y descritos con anterioridad usan un lenguaje muy técnico y no muy entendible para definir a la prueba de inspección ocular, pero aún más entendible y preciso el maestro Néstor de Buen, que nos dice: (12) La inspección laboral es llevada a cabo por los actuarios y no de los representantes de la junta (artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo), lo que no impide por supuesto, que si los representantes lo desean pueden asistir a la diligencia respectiva de acuerdo al derecho absoluto para participar en las pruebas que los otorga el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo: - La junta podrá ordenar con citación de las partes, el exámen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuaciones o peritos, y en general practicar las diligencias que juzgue conveniente. Por otra parte, no es materia de inspección, sino de exámen normal de constancias que los representantes al resolver traigan a la vista los documentos que consten en autos y de ser necesario su cotejo o la comprobación de su autenticidad, --

(12) Néstor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa.

recurran las juntas a los actuarios, en el primer caso y a peritos en el segundo, sin que se pueda calificar dichos actos de prueba de inspección.

Es posible, por supuesto, que una inspección laboral se lleve a cabo en bienes inmuebles o en inmuebles, cuando la naturaleza del pleito lo requiera, por ejemplo: Para establecer las circunstancias en que se pudo producir un accidente de trabajo, lo que podrá requerir también la presencia de peritos, e inclusive, testigos. Sin embargo, no es lo frecuente la prueba de inspección ocular es un ejemplo que tuvo la imperfección de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su aspecto procesal, dado que al no regular a este medio de probar, dicha laguna propiciaba la confusión de las juntas de Conciliación y Arbitraje, las que entre locales y federales, no lograran unificar un criterio, como procesalmente debiera ser, para tratar por igual el manejo de esta prueba. (13)

La Ley Federal del Trabajo de 1980, tratando de enmendar, continúa diciendo el autor Díaz de León, la situación contiene ya reglas para regular la inspección. Cabe señalar, continúa diciendo: que esta regulación de la inspección es defectuosa ya que contiene disposiciones que desnaturalizan a la citada prueba y que son: En primer lugar, nada se dice respecto de que el medio no debe versar sobre cuestiones de orden técnico, por que en tal caso, se trataría de una pericial y no de inspección, además en el artículo 829 de la Ley Laboral solo está indicada la presencia de las partes y sus apoderados legales, pero nada se dice sobre el auxilio pericial, es decir, la posibilidad de que con

(13) Marco Antonio de León. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Textos universitarios S.A., México 1980. Página 185.

curran peritos para aquellos casos que ofrecen complicaciones de orden profesional o que requieran de conocimientos de alguna arte o técnica, por lo que, y aunque el citado artículo no lo determine, la junta puede de oficio, en uso de las facultades consedidas en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo ordenar la presencia de peritos para que dictaminen sobre los puntos que -- aquella ordene; claro que para este caso las partes no pueden pretender nom -- brar peritos, ya que esto solo lo pueden hacer cuando se trata de pruebas -- ofrecidas por ellas, y es entonces cuando fijan las cuestiones a que han de -- someterse los peritos, y en cambio; en la hipótesis que se analiza, es la -- junta la que debe determinar los puntos respecto de los cuales requiere el -- auxilio pericial.

Así mismo es notoria la mala disposición del artículo 829, al señalar que la inspección no sea practicada directamente por las juntas, sino que debe ser -- desahogado por los actuarios de las mismas. Tal criterio es infundado, ya que con ello no se hizo otra cosa que desvestir totalmente la esencia de esta -- prueba; como medio directo, no se debe olvidar que la teología de la inspe -- cción es precisamente, lograr el convencimiento de la junta en forma objetiva en inmediato contacto y sin intermediarios con el lugar u objeto a inspeccio -- nar. La consecuencia procesal de que en la producción del mencionado medio no participen directamente los integrantes de la junta, es no únicamente hacer -- perder la eficacia probatoria de la inspección, sino que al mismo tiempo, la convierten en una prueba documental.

Termina diciendo el maestro Díaz de León, dado que al valorarla la junta solo

tiene a la vista el documento en que se hizo constar.

El ofrecimiento de la prueba de inspección debe hacerse conforme a los siguientes requisitos:

Artículo 827.

I.- Debe plantearse en la audiencia respectiva, o bién después siempre y cuando se refiera a hechos supervenientes.

II.- Debe relacionarse con los hechos controvertidos y que no hayan sido -- confesados por las partes.

III.- Debe acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo, -- como por ejemplo: El oferente tendrá que precisar el objeto materia -- de la misma; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados, que el ofrecimiento se haga en sentido afirma -- tivo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con -- la misma.

IV.- Que no se refiera a cuestiones técnicas

Las condiciones a que debe sujetarse la admisión de la inspección ocular -- son:

- A) Que la materia de la prueba no verse sobre cuestiones técnicas.
- B) Se señalará día y hora y lugar, para su desahogo.
- C) Se precisaran los lugares u objetos que se deberán inspeccionar.

- D) En caso de ordenarse la presencia de peritos, la junta fijará los puntos sobre los cuales habrán de dictaminar dichos peritos.
- E) Si se tratará de documentos, libros, archivos o cualquier otro objeto -- que lo requiera, se indicaran las fechas o lapsos de tiempo que deberá abarcar la inspección.
- F) Si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta lo apercibirá, que en caso de no exhibirlas se tendran por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Artículo 825, si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicaran los medios de apremio que procedan.

En el desahogo de la prueba de inspección, se observan las reglas siguientes:

- 1.- El actuario, para el desahogo de la prueba seguirá estrictamente a lo ordenado por la junta; Artículo 829 fracción primera.
- 2.- El actuario reuerrá, se lo pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.
- 3.- Las partes y sus apoderados legales pueden concurrir, a la diligencia de inspección y formular las objeciones y observaciones, que estimen pertinentes. Artículo 829 fracción III.

- 4.- De las diligencias, se levantará acta circunstanciada que firmaran los que en ella intervengan y la cual se agregara al expediente, previa razón en autos. Artículo 829 fracción II y III.

LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

La presunción es el resultado de una operación lógica, mediante la cual; -- partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido. (14)

La presunción por la vía legal o por el resultado del raciosinio judicial, es la consecuencia de los máximos de principios jurídicos que las juntas -- deducen de su propia experiencia.

Esta prueba, en el Derecho Procesal del Trabajo, aparece regulada a partir de las reformas procesales de 1980, comenta el autor; y al efecto el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo, define a la presuncional en la forma que sigue: La presuncional es la consecuencia que la ley o la junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro conocido.

El elemento fundamental, para que operen las presunciones es la existencia, de un hecho conocido; para que partiendo de este como primera premisa, el juez pueda concluir y encontrar otro hecho desconocido.

Se ha discutido si la prueba presuncional es realmente un medio de prueba, ya que su aportación no es una evidencia, sino una consecuencia lógica; es-

(14) Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2a. Edición. Editorial Trillas. México 1987, página 136.

una deducción del juzgador; y por lo mismo siempre admitirá prueba en contrario.

En suma, la presunción es una operación lógica que consiste, en partir de un hecho conocido, para llegar al conocimiento de otro desconocido. La presunción se clasifica en Legal y Humana.

Existe presunción legal, cuando la ley establece expresamente; La presunción humana resulta cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

El que tiene a su favor una presunción legal, solo esta obligado a probar el hecho en que la funda. (Artículo 832 de la Ley Federal del Trabajo), es decir, que probado el hecho del que se deriva la presunción esta tiene plena eficacia probatoria en juicio.

El artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las partes, al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste; y lo que se acredita con ella.

Termina diciendo el maestro Rafael Tena y Hugo Italo, se ha discutido este requisito que impone la ley al oferente de la prueba; porque en todo caso, la no admisión de la misma; por no haber sido ofrecida conforme a derecho y no releva al juzgador de la obligación de analizar la litis planteada y las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento; en caso contrario infringiría garantías constitucionales, por una falta de valoración integral.

Mi opinión es común con la de los autores analizados, al considerar que esta prueba, de la presunción, no es "necesaria u obligatoria" e indispensable,

pues si no se presentara dicha prueba, considero que no existiría problema -- alguno, caso contrario pasaría al no ofrecer una prueba tan importante como - lo es la confesional o testimonial u otra prueba, puesto que el tribunal del - trabajo, junta de conciliación concretamente, esta obligado a sobre entender - dicha presunción, que es consecuencia de algo lógico que es conocido; y que - nos dará un nuevo resultado, es decir que será una consecuencia que traerá -- por si mismo el hecho ya conocido, y que esto le dará una pauta al juzgador - en un momento dado, para tener un elemento más para saber la verdad del hecho que este tratando y así poder emitir su veredicto que será emitido en laudo.

Prueba de lo que acabo señalar, es una jurisprudencia que para tal motivo he - de señalar a la letra:

PRUEBA PRESUNCIONAL: No es necesaria ofrecerla para que el juez deba tenerla en cuenta.

Es inexacto, que la prueba presuncional deba ofrecerse, como condición para - que el juzgador pueda apreciarla, toda vez que se trata de un medio demostra - tivo que el juez se encuentra obligado a valorar oficiosamente, esto es; aun - que no haya sido ofrecida por las partes del juicio; porque teniendo en con - sideración que la presunción es la consecuencia que la ley o el juez deducen - de un hecho conocido, es decir teniendo en cuenta que comprobado el hecho ba - se, saca el juez en consecuencia, se ve con claridad que las presunciones son apreciadas por el juzgador, como una exigencia inherente al ejercicio de su - misma función. (AMPARO DIRECTO 4533/1955 Francisco Díaz Mesa. Resuelto 5 de-

Marzo de 1956. Tercera Sala boletín 1956. Página 239. Quinta época. -----
 T CXXII, p. 784, Jurisprudencias y tesis sobresalientes. Civil Mayo edición--
 nes, segunda edición México 1980, página 733). Citado por Néstor de Buen L.

A.6) LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

La ley establece indebidamente una sección especial para la prueba -
 instrumental, al afirmar en su artículo 835 de la ley laboral que, --
 " La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expen-
 diente, formado con motivo del juicio ".

Es anti-técnica, la regulación de esta supuesta prueba, ya que la instrumen-
 tal, como conjunto de actuaciones derivadas del expediente del juicio, debe-
 ser considerada como un documento público, con todos sus efectos y consecu-
 encias probatorias, por ser el género precisamente de la prueba documental.

Agrega la ley, que la junta esta obligada a tomar en cuenta las actuaciones-
 que obren en el expediente del juicio. (Artículo 836 de la Ley Federal del -
 Trabajo). Coincidiendo con lo dicho por nuestros autores, pues es necesario -
 mencionar que dicho artículo 836, es innecesario, puesto que el artículo 835
 ya lo menciona, claro esta que con palabras distintas, pero con el mismo ---
 significado, puesto que si la junta esta obligada a tomar en cuenta " todas"
 las actuaciones que obren en el expediente del juicio, llamense documentos,-
 testimonios, confesiones, etc.

Así, no viene al caso el tener que ofrecer la prueba de instrumental de ac -

tuaciones.

Considero finalmente, que tanto la presunción como la instrumental son innecesarios en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, siendo derogados ambos artículos (830 y 835), puesto que se " presume ", que el juzgador sin necesidad que se le mencione la ley, sea; Laboral, Civil o Penal, deberá tomar en cuenta la presunción de un hecho y el estudio de lo actuado que se lleve en el expediente.

Por otro lado, en cuanto se refiere al perfeccionamiento de todas y cada una de las pruebas presentadas en el presente trabajo, señalaré que no todas las pruebas se pueden perfeccionar, y que solo lo serán unas cuantas como son: - La documental (Pública y /o Privada), La pericial, etc.

La práctica en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, me ha demostrado lo dicho con anterioridad, pues al asistir a ellas me he dado cuenta de tal acontecimiento y que además nuestra Ley Laboral, no señala de manera tajante en ninguno de sus artículos (salvo lo señalado en el artículo 797, al mencionar a la prueba documental pública), que la forman, o al menos que lo sugiera, cual sería el modo de perfeccionar cada una de las pruebas, que ella misma reconoce, se debe de tomar en cuenta la " laguna " de la ley al respecto.

Ahora bien, pasando al modo de que se puede perfeccionar las pruebas a que me referí en párrafos anteriores, indicaré que la prueba documental pública se perfeccionará indiscutiblemente, cuando al ser presentado la prueba (do-

cumento público), por cualquiera de las partes se deberá de cotejar el contenido y firma del documento de la copia ofrecida con su original, claro -- esta siempre y cuando y sea objetado dicho documento público ofrecido, por -- la contraparte.

De esta manera se podrá perfeccionar a la prueba documental pública.

La manera del perfeccionamiento de la prueba documental, pero privada, es -- que la persona que presentó el documento privado (como prueba), ratifique -- su firma y contenido del documento ofrecido, por su parte esto es; que al -- momento de la audiencia de desahogo de dicha prueba, el oferente reconozca -- ante la junta de conciliación y arbitraje, como suyo el documento; tanto en -- su contenido como en su firma, así tenemos que el documento que presento en -- la etapa de ofrecimiento de pruebas, deberá reconocerlo al momento del desa -- hogo de la prueba ofrecida; y esto en sí será el perfeccionamiento de la -- prueba documental privada.

Por lo que respecta a la otra prueba, que si se puede perfeccionar que es la pericial, su perfección es al momento de presentar su dictamen, el perito de cada una de las partes, en la audiencia respectiva, y aún más será cuando el perito ante la junta de conciliación, solicite que a la parte que se le pretenda atribuir el resultado de su dictamen, tenga que realizar algún ejercicio caligráfico o de mostrar algo, claro esta que sea parte de la litis, como por ejemplo: Estampar su firma varias veces o realizar determinado tipo -- de escritura de su propio puño y letra, etc.

Esa sería la manera de perfeccionar a la prueba pericial, dentro de cualquier tipo de juicio, ya sea laboral, penal o civil.

Para terminar con este tercer capítulo de nuestra tesis, debo indicar que por lo que respecta a las pruebas restantes a simple vista, no existe perfeccionamiento alguno que se pueda realizar para presentar dichas pruebas, es decir simplemente se ofrecen, se admiten o desechan y se desahogan solamente sin ningún modo de perfeccionarlas.

B) LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

Los procedimientos especiales, son aquellos que tienen un trámite más rápido que los procedimientos ordinarios, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo.

Es en la nueva ley y en especial las reformas de 1980, donde se establece un capítulo especial denominado " Procedimientos Especiales ", la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 892, cita un conjunto de preceptos referidos a diversos casos que se tramitaran con ese procedimiento brevísimo; y que se refiere a las siguientes cuestiones, que haremos mención de una manera somera puesto que esto no es tema principal de la tesis presentada:

- I.- La aprobación de contratos para trabajar en el extranjero.
- II.- La resolución de los problemas que se presenten, cuando no haya acuerdo entre las partes respecto de las casas habitación que se proporcionarían a los trabajadores o de los convenios para arrendarlos.
- III.- La determinación de la antigüedad de cada trabajador en relación con --

sus derechos de preferencia y de ascenso.

- IV.- Al caso en que deban repatriarse o trasladarse trabajadores que laboren en buques, y/o acomodar a los trabajadores en otros buques o indemnizarlos, etc.
- V.- El caso de repatriación de tripulación de aeronaves.
- VI.- La resolución que proceda cuando se reclame la revisión del reglamento interior del trabajo.
- VII.- Los casos de terminación de la relación del trabajo motivadas por fuerza mayor o muerte del patrón.
- VIII.- Los casos de reajuste de personal, por implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos.
- IX.- El caso para fijar la indemnización por muerte de un trabajador o riesgo profesional.
- X.- Tratándose de demandas y prestaciones que no exceden el importe de tres meses de salario.

Solo por nombrar unos cuantos incisos de los que marca el mencionado artículo 892, y para no desviarnos de tema en sí señalamos únicamente estos.

Así tenemos que en estos casos el procedimiento especial, como se verá, es sumamente sencillo: (15) tan luego como la junta reciba la demanda o se concluyan las investigaciones en el caso de muerte por riesgo profesional se citará a una audiencia en una fecha no mayor de los 10 días siguientes. (artí-

(15) Euquerio Guerrero. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

14ª Edición, Edit. Porrúa, S.A. Méx. 1984. Página 468.

culo 893), apercibiendolos a los demandados o interesados que de no concurrir se tendrá por reproducido, respecto del actor, su escrito o comparencia inicial y respecto de los demandados, que se tendran por admitidas las peticiones de los que concurran.

Se inicia la audiencia (única, cuando no se ofrece alguna inspección, pericial, etc.), tratando de avenir a las partes, de no lograrlo se les dará la oportunidad para que expongan lo que juzguen conveniente, para que ofrezcan y rindan las pruebas que les sean aceptads (artículo 894 y 895), no existe mención especial en la Ley Federal del Trabajo, para el desahogo de las pruebas para el procedimiento especial, por lo tanto se deberan desahogar igual que el procedimiento ordinario; después de ello se oíran los alegatos y se dictará resolución.

En la mayor parte de los casos contenidos en este capítulo de artículo 892 del procedimiento especial, se requiere la intervención del presidente de la junta o el de la junta especial, pués solamente en casos que no sean de extrema gravedad se permite que la dirección del procedimiento quede a cargo del auxiliar.

C) LA PRUEBA SUPERVENIENTE.

El artículo 778 de la Ley Laboral, se refiere a hechos supervenientes con lo que establece una excepción al principio de concentración del proceso pero no es la única, en el mismo artículo 778 se alude a las pruebas ofrecidas para tachar testigos.

Artículo 778. Las pruebas deberan ofrecerse en la misma audiencia (16), salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin -- probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

A su vez, el artículo 886, autoriza a que a petición de cualquiera de los miembros de la junta, una vez cerrada la institución y preparado el dictamen, se podrán desahogar diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, lo que ciertamente implica una cierta apertura probatoria.

Artículo 886. Párrafo II, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la junta -- podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado -- acabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juz -- gue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Artículo 886 Párrafo III. La junta, con citación de las partes, señalará en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de -- aquellas pruebas que no se llevarón acabo o para la práctica de las diligen -- cias solicitadas.

Veamos que se entiende por superveniente, una interpretación estrictamente -- gramatical aludirá a los hechos acaecidos después de la formación de la litis, es decir, después de celebrada, la etapa de demanda y excepciones, pero un --- procedimiento como el laboral, que atiende a la conciencia, de manera general, como medio de ponderar las pruebas, no puede ser tan rígido que impida el -- acceso a la instrucción de aquellos hechos que no pudieran ser conocidos por --

las partes a pesar de que ocurrieron antes. La manifestación de cualquiera de ellos a un tercero, desconocida por la otra, puede afectar seriamente al resultado del juicio.

(16) Díaz de León, nos dice: quizá con demasiado optimismo que: En consecuencia, estas pruebas sobre hechos supervenientes no ameritan mayor dificultad para su comprensión, pues, de todos es sabido que con posterioridad al litigio, o a la presentación de la demanda, pueden muy bien salir al paso hechos ignorados o nuevos en relación con el proceso, mismos que deben probar.

De León, agrega: que las pruebas sobre hechos supervenientes deberán ofrecerse antes de que desahoguen las demás pruebas, pues recibidas estas debe darse cumplimiento al artículo 854 fracción IV, que dice: desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formar sus alegatos, lo que significa que para las partes quedó atrás el procedimiento probatorio.

Los litigantes "cuidadosos", termina diciendo de León, suelen ofrecer este tipo de pruebas con el adorno de una manifestación "Bajo protesta de decir verdad", de que no tenían noticia previa de la existencia del hecho, tratándose antes de la formación de la litis y a veces los tribunales del trabajo se dejan convencer. Pensamos que este tipo de pruebas supervenientes, se pueden prestar para hacer muchas irregularidades por parte de los litigantes, al redactar estas líneas por parte de nuestro autor Díaz de León, nos damos cuenta de esto, que cabe aclarar, cuando aún no hemos presenciado esto en la práctica, es obvio que esto suceda en los tribunales del trabajo, o mejor dicho en las juntas de conciliación y arbitraje: puesto que la

Ley Federal del Trabajo, así nos lo menciona o mejor dicho, así lo interpretan los abogados litigantes y que además la definición de los artículos 778 y 886 nos dan la pauta de entenderlo así:

Por tal motivo consideramos que los funcionarios de las juntas de conciliación deben de tener mucho cuidado para solicitar este tipo de pruebas supervenientes.

CAPITULO IV.

LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

- A) La obligación Impuesta al Patrón por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.
- B) La obligación de Exhibir en Juicio los documentos, según el artículo - 804 de la Ley Federal del Trabajo.
- C) Pruebas para mejor proveer. (Obligación de la junta de solicitarlas).

A) LA OBLIGACION IMPUESTA AL PATRON POR EL ARTICULO 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este capítulo observaremos algunas de las reformas de 1980, que favorecieron en mucho a la clase trabajadora, y de las cuales como todo en la vida hay positivas; y existen negativas, en el transcurso de este capítulo las iremos observando; en donde explicaremos de una manera sencilla, sin abundar mucho cada una de algunas reformas existentes de la ley del trabajo, pero en sus reformas de 1980, por mencionar solo algunas; tenemos a la prueba de inspección, que fué de gran utilidad, para la clase trabajadora, la cual significa hacer una visita al patrón; en su empresa en cuanto a la documentación que debe tener respecto de sus trabajadores; y que así lo marca la ley, para comprobar tal o cual situación en conflicto y que por lo regular y en la mayoría de los casos, esta es una " prueba fuerte ", -- que utiliza mucho el trabajador en la litis, en contra de los patrones, en donde consideramos que esto fué un acierto que tuvo el legislador al agregar esta prueba en el procedimiento laboral, para favor de la clase obrera y que estamos de acuerdo con dicha reforma, que sin lugar a dudas fué o es muy positiva.

Caso contrario a lo dicho con anterioridad y ratificando lo señalado de -- que hubo unas reformas positivas, el caso de la inspección y otras negativas, como es el caso de las pruebas supervenientes, y pruebas para mejor --

proveer, de donde pensamos que fuerón o son negativas en el procedimiento y que no estamos de acuerdo, definitivamente, con el Legislador, porque más -- que ayudar al trabajador, tomando en cuenta que la Ley Federal del Trabajo, -- tutelar del obrero, perjudica porque da la pauta, para que los patrones, --- valgase la expresión "chicaneen ", el asunto al tratar de pedir al funcionario de la junta que soliciten estos, a ruego de aquellos claro esta, que se presenten pruebas, una vez pasado el período para esto, para mejor proveer o ya sea pruebas supervenientes, pero esto lo explicaremos más adelante precisamente en el inciso que habla de las multicitadas pruebas, explicando en -- que consisten y cuando se presentan cada una de ellas.

La obligación impuesta al patrón por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Versa el artículo 784 de la Ley de la Materia: La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de -- llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón -- para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no -- presentarlos, se presumiran ciertos los hechos alegados por el trabajador. -- En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista contro -- versia sobre:

- I.- Fecha de ingreso del trabajador.
- II.- Antigüedad del trabajador.
- III.- Faltas de asistencia del trabajador.

- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo -- determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción -- III de esta ley.
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y -- causa de su despido.
- VII.- EL contrato de trabajo.
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo.
- IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios.
- X.- Disfrute y pago de las vacaciones.
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.
- XII.- Monto y pago de salario.
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las -- empresas; y.
- XIV.- Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.

Este artículo es una innovación procesal y confirma la naturaleza social del -- proceso laboral, como un derecho que tiene por fin garantizar una igualdad -- real en el proceso, mediante la tutela o protección de los trabajadores.

En términos generales, la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de -- la verdad, en este sentido la ley estima que el patrón tiene los elementos pa -- ra esclarecer los hechos, de ahí que se señale claramente, 14 casos, en los --

que la ley corra la carga de la prueba a cargo de los patrones, cuando exista controversia sobre ellos, independientemente de que el patrón haya hecho alguna afirmación o no sobre los mismos.

Debe destacarse que cuando exista controversia sobre horas extras el patrón tendrá la obligación de comprobar la duración de la jornada de trabajo, terminando así con la injusta interpretación que la Suprema Corte de la Nación, había sostenido en esta materia en perjuicio de los trabajadores; y que con base a la misma siempre se eximía al patrón, del pago de dichas horas extras pues era prácticamente imposible para el trabajador comprobarlas de momento a momento como se le exigía. Atendiendo a lo anterior, los patrones para -- evitarse perjuicios, deberán llevar listas de asistencia o tarjetas de tiempo o de asistencia, o cualquier otro documento para comprobar la hora de -- entrada y de salida de sus trabajadores.

Además las juntas están facultadas para eximir de la carga de la prueba a -- los trabajadores, cuando a su juicio existan otros medios de llegar al conocimiento de los hechos controvertidos y para tal efecto podrán requerir al -- patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes (y por -- lógica), tiene obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se tendrán por ciertos los hechos alegados por el -- trabajador. Pensamos que para entender este inciso, no hay mayor problema -- alguno; ya que es entendible, que el patrón estará obligado a presentar los documentos que él tiene unicamente en su poder, y que el trabajador por ningún motivo podrá tenerlos en sus manos, ya que es lógico que el trabajador, -

para checar su entrada y salida tendrá que marcar su tarjeta a diario y no se la podrá llevar a su casa, por tal motivo este documento quedará en poder del patrón, claro esta, que si el trabajador llegará a tenerlos en su poder dichos documentos, no quiere decir, que no los pueda presentar como medios de prueba a su favor, puesto que a la junta no le importará el porque los tenga en sus manos.

Otros documentos que obran en poder del patrón y que debe presentarlos son:

- I.- Contratos de trabajo.
- II.- Pago de vacaciones.
- III.- Pago de aguinaldo.
- IV.- Pago de reparto de utilidades.
- V.- Nóminas o Lista de raya.
- VI.- Listas de asistencias, etc.

Además de que cuando exista controversia de los casos que se mencionaron al principio de este inciso, el patrón es el que tiene la obligación de probar y además de presentar dichos documentos, cabe hacer mención de que lo dicho con anterioridad, rompe con la regla del derecho común; y que de todos es muy conocida ya, y que dice: El que afirma esta obligado a probar su dicho, regla excepcional que le pertenece única y exclusivamente al derecho laboral. Estamos completamente seguros de que este artículo es uno de los más favorables para el trabajador, dentro de las reformas que se le hicieron a la Ley Federal del Trabajo de 1980, en donde el legislador estuvo consiente de que-

estos documentos tiene que presentarlos, el patrón puesto que él, es el que los tiene solamente en su poder y no el trabajador u otra persona.

Un acierto más para la ley laboral y para la clase trabajadora lo es este artículo ya descrito y también lo es el posterior artículo que narraremos a continuación y que como se podrá observar es otro más a favor del obrero.

B) LA OBLIGACION DE EXHIBIR EN JUICIO LOS DOCUMENTOS SEGUN EL ARTICULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Podríamos señalar, que el presente artículo es una complementación del artículo anterior para beneficio de la clase trabajadora, pero que a nuestra consideración creemos que dicho artículo es similar o parecido al precepto anterior (artículo 784), para observar con más calma dichos artículos y al compararlos podremos observar lo parecido que son ambos y así poder afirmar que uno de estos artículos es innecesario y que deberá ser derogado en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Pasemos pues, al estudio del artículo 804 que es el que nos trata en este inciso y poder señalar sus similitudes o diferencias con el artículo 784 en controversia.

Señala el artículo 804, de la Ley de la Materia: El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- 1.- Contratos Individuales de Trabajo, que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable.
- 2.- Lista de Raya o Nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios

- 3.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.
- 4.- Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, --- de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley.
- 5.- Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción 1, deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después, los señalados por las fracciones- 2,3 y 4 durante el último año, y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción 5, conforme lo señalen las leyes -- que lo rijan.

Aquí cabe la misma aclaración que en el artículo 784, sobre de que el patrón- es la única persona que puede poseer los mencionados documentos a que hace -- referencia los multicitados artículos y de exhibirlos sin pretexto alguno o - salvo prueba en contrario, puesto que de no exhibirlos el patrón, estaría en- graves problemas en el juicio que se lleve en su contra.

Como se podrá observar con exactitud, ambos artículos no son idénticos en na- da, salvo que la diferencia estaría en que mientras uno nos señala, artículo- 784, que la prueba correra a cargo del patrón, ya que esta tiene la obligación de tener en su poder los documentos ya referidos con anterioridad, y por el - contrario el otro artículo 804, hace referencia que el patrón esta obligado - a presentar esos documentos en juicio, o cuando así lo requiera alguna auto- ridad; y además de tenerlos en su poder el tiempo que marca la ley de la ma- teria sin pretexto alguno o salvo prueba en contrario.

Es pues, indispensable marcar que aquí el legislador cometió un error al in -

dicar el mismo fin en diferentes artículos, en donde el fin sería de " Que el patrón debe de tener y presentar en juicio los documentos que marca la Ley -- Federal del Trabajo, en ambos artículos". Y que concluimos en no estar de -- acuerdo con el legislador en la realización y reforma de ambos artículos 784- y 804 y que lo narrado en ellos podría incluirse en uno solo y derogar cual - quiera de ellos.

C) PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER (OBLIGACION DE LA JUNTA DE SOLICITARLAS).

Ahora pasaremos a otro inciso de nuestro cuarto y último capítulo de - nuestro trabajo de tesis, en donde el turno es para las pruebas para -- mejor proveer, en donde tampoco estamos de acuerdo con el legislador al haber mencionado este tipo de pruebas en la ley laboral que como lo ve- remos en el transcurso de la explicación del mismo se podrá observar -- que fué un error, o mejor dicho otro, al reformar dicho artículo en la ley del trabajo.

Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las juntas, - en uso de la facultad que la ley les conceda, deben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a esclarecerse en presición y no las que debieran ser aportadas por las partes, cuyas omi -- siones o negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribu- nal del trabajo a pretexto de que necesitan elementos o pruebas mayores que - les instruyan hacia el problema que estan resolviendo, o sea pruebas para me- jor proveer.

El artículo 886 dice: Del proyecto de laudo...., dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

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

De esta manera es como describe la ley laboral a las pruebas para mejor proveer, en donde no nos explica en que consiste dicha prueba o para que sirve, etc.

Al llegar a la audiencia de resolución dispone la ley, que cualquiera de los miembros de la junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzguen convenientes, para el esclarecimiento de la verdad.

Las diligencias se llevarán acabo según las normas previstas para la audiencia de recepción y desahogo de pruebas; También se faculta a la junta para que ordene, señalando día y hora, el desahogo de aquellas pruebas que no se llevarón acabo por causas ajenas al oferente. Estas facultades, que no son usuales en otros procedimientos, se han mal interpretado, pretendiendo suplir el olvido o corregir los defectos de las pruebas rendidas por las partes con el pretexto de que se trata de pruebas para mejor proveer, ni en la ley anterior ni en la vigente se considera que esa haya sido la intención --

del legislador, pues en ese supuesto se desvirtúa totalmente la intervención de las partes en el juicio.

Al respecto existe una jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, y que dice: Las pruebas cuyo desahogo o recepción solicitan los miembros de las -- juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la ley les conceda, de -- ben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que -- van a dilucidarse con toda precisión y no las que debieran ser aportadas, --- cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes -- del tribunal del trabajo a pretexto de que necesitan mayor instrucción (17). Debe tenerse presente que durante la tramitación del juicio y en el período -- de pruebas el artículo 782 concede a los miembros de las juntas facultades -- para ordenar con citación a las partes el exámen de documentos, objetos y lu -- gares, su reconocimiento por actuarios o peritos y en general practicar las -- diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y -- requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se -- trate.

Ante estas facultades tan amplias resultan completamente absurdo aceptar el -- desahogo de pruebas para mejor proveer, que tengan la finalidad indebida se -- ñalada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Es de observarse lo innecesario de este artículo de las pruebas para mejor -- proveer; y que además es violatorio a la Ley Federal del Trabajo, en su ar -- tículo 885, al señalar que; ya no existen pruebas por desahogar y que se de --

(17) Jurisprudencia de la Suprema Corte, fojas 125. Apéndice de Jurispruden -- cia de 1917 a 1965, Semanario Judicial de la Federación 4a. Sala.

clara cerrada la instrucción.

Creemos que este artículo no debió ser señalado en la Ley del Trabajo, en su reforma de 1980, lo mismo pasa con las pruebas su pervenientes, ya analizadas con anterioridad; y que no estamos de acuerdo con dichos artículos, los --- cuales deberán de ser derogados, puesto que no obstante de ser innecesarios, son también violatorios a la Ley Federal del Trabajo, vigente positiva.

Ejemplos como estos se pueden apreciar en la Ley del Trabajo, en cuanto a las reformas que ha tenido esta o en forma general en toda la ley laboral respecto de algunos artículos, que de alguna manera fuerón error o falta de aplicación en la práctica por parte del legislador y donde es necesario la aplicación de una nueva ley federal del trabajo.

Para concluir con este trabajo, es necesario nuevamente, que es indispensable la elaboración de una nueva Ley Federal del Trabajo, pero en su totalidad o en gran parte de ella y no como sucedió con la Ley de 1970, o las reformas de 1980, apegandose a la realidad actual por la que pasa nuestro país y en especial la clase trabajadora, realizando para ello, un estudio minucioso de la vida de la clase trabajadora proletariada, del modus vivendi de un trabajador etc.

Muy en especial, se requiere un cambio de una mayoría de artículos que protejan o amparen directamente al trabajador, donde también es necesario un cambio en el procedimiento de la ley laboral, como por ejemplo, el de aumentar a la indemnización constitucional en casos de despidos injustificados por parte de los patrones, para aplacar un poco el " rating " de despidos por parte de-

la clase poderosa; y así tendría que pensarlo el patrón mucho antes, de despedir a un trabajador, otro ejemplo; de un cambio sería, el de aumentar el día de vacaciones para los trabajadores y otorgarlas en menos tiempo trabajado (actualmente se dan 6 días al primer año, aumentándose a 2 días más -- por año trabajado), el trabajo que sea de menos horas laboradas (actualmente es de 48 horas la jornada), más tiempo a los trabajadores para tomar sus -- alimentos, etc....., y así podríamos sumar más ejemplos de esta ley de la materia actual, de donde se desprende la imperiosa necesidad de la nueva ley -- del trabajo, ya sea abrogando o derogando artículos o porque no, aumentando -- o creando nuevos artículos que vengan a realzar el espíritu de todos los -- trabajadores del país y confiar plenamente en su ley laboral que fué hecha -- única y exclusivamente para la protección de la clase trabajadora, ya que -- con las reformas de 1970 y de 1980, que ha tenido, se ha podido apreciar que fuerón en beneficio de ellos, en donde al principio de este capítulo dimos -- algunos ejemplos de dichos beneficios en favor del trabajador.

Además de estas manifestaciones hechas valer para la elaboración de la nueva ley laboral, esta la de que tenemos un atraso muy grande en cuanto a materia laboral, ya que desde la primera Ley Federal del Trabajo en 1931, tomando en cuenta que la ley de 1970, no fué cambiada en su totalidad y mucho menos las reformas de 1980, que como su nombre lo dice fuerón solo reformas a la Ley -- del trabajo; y que además somos un país en vías de desarrollo o capitalista, como es posible que tengamos dicho atraso y mucho más en materia de trabajo, ya que somos un país progresista en todo lo relativo en la ciencia, como es posible que en este aspecto tan importante estemos tan atrasados, claro que-

no es posible tal situación. Pensamos que estos puntos dados son más que suficientes para la elaboración de la NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A continuación se transcriben algunas jurisprudencias sobresalientes para -- fines de nuestro tema:

TESIS RELACIONADA

DILIGENCIAS PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD.

Las Diligencias que se juzguen convenientes practicar para el esclarecimiento de la verdad, deben estar relacionadas con las pruebas rendidas -- por las partes. Las juntas no están facultadas ni menos obligadas, para -- suplir las deficiencias en que incurran las partes al no aportar al juicio las pruebas necesarias para demostrar los hechos fundatorios de la -- acción deducida o de las defensas opuestas.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 80, Pág. 15. A. D. 287/74. Socorro -- Zamarripa de Mena y otros. 5 votos. Vols. 91-96, Pág. 25.

A.D. 2889/76. Genaro Vargas Segura. 5 votos.

DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS

Las declaraciones emitidas ante Notario y que aparecen en documentos -- pedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe pública que -- tienen los Notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribucio-

nes reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que, jurídicamente, las pruebas deben recibirse de --- acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la contro - versia, 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 dé cumplimiento a las reglas del proce - dimiento.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 64, Pág. 13 A. D. 5648/73. Pablo Lamble Dal Sotto. ---
5 votos.

Vols. 133-138, Pág. 85 A.D. 5913/74. Jesús Sánchez García y -
otros.

Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138, Pág. 28. A.D. 6690/79. Ingenio San Francisco,
El Naranjal, S.A. 5 votos.

Vols. 139-144, Pág. 23 A.D. 340/79. Marcos Valderrain Agui -
lar.

Unanimidad de 4 votos.

Vols. 139-144. Pág. 23 A.D. 479/89. Rosa María Zertuche Sal -
titlán. Unanimidad de 4 votos.

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS

En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. CII, Pág. 40 A.D. 4791/64. Maria de la Luz Méndez Ríos. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 30, Pág. 16. A.D. 5306/70. David Hernández Cázares. 5 votos.

Vol. 42, Pág. 17. A.D. 177/72. Rafael Lora Cruz. Unanimidad de 4 --- votos.

Vol. 49, Pág. 24. A.D. 2385/72. Manuel Gómez Angeles y Coags. 5 votos

Vol. 63, Pág. 20. A.D. 5179/73. José Cervantes Mendieta. Unanimidad - de 4 votos.

DOCUMENTOS PRIVADOS, PROVENIENTES DE TERCERO

Los documentos privados provenientes de tercero, cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equiparse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, por lo que carecen de -- valor probatorio.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. I, Pág. 51 A.D. 6143/56. Ferrocarriles Nacionales de -- México. Unanimidad de 4 votos.

Vol. II, Pág. 41. A.D. 5430/56. Antonio Merino Balderas. 5 votos.

Vol. IV, Pág. 43. A.D. 1663/56. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.

Vol. VII, Pág. 78. A.D. 2657/57. Josefina Ramírez. 5 votos.

Vol. XII, Pág. 169. A.D. 1557/57. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

TESIS RELACIONADAS

DOCUMENTOS PRIVADOS, VALOR PROBATORIO DE LOS.

El documento privado en el que se consigne un determinado hecho, carece de eficacia probatoria si ese documento no está signado por una persona distinta de su oferente, pues es manifiesto que lo asentado en el mismo sólo obliga o perjudica al que lo suscribe.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 70, Pág. 17 A.D. 3436/72.

Pánfilo González Seguro. 5 votos. Vol. 72, Pág. 28 A.D. 5634/72.

Adolfo Domínguez García. 5 votos.

DOCUMENTOS, EFICACIA PROBATORIA DE LOS.

No basta ofrecer el perfeccionamiento de un documento para obtener su eficacia probatoria, pues cuando proviene de terceros y es objetado por la parte contraria, a la propia parte oferente corresponde lograr la ratificación correspondiente, de manera que al así estimarlo la Junta responsable, no infringe los preceptos jurídicos invocados en la demanda de garantías.

Séptima Epoca, Quinta Parte. Vol. 90, Pág. 11. A.D. 5570/75. Cimentaciones, Estimulaciones y Pruebas, S.A. de C.V. Unanimidad de 4 --- votos. Vols. 157-162, Pág. 19 A.D. 4962/61. Teléfonos de México, - S.A. 5 votos.

CONCLUSIONES.

- 1.- El perfeccionamiento de una manera sencilla y fácil para asimilar es: --
 Hacer perfecto algo, mejorar una cosa para llegar a la perfección, ahun-
 dar en una ciencia, etc. En donde la usaremos como sinónimo de mejorar -
 o ampliar.

Y que para fines de la materia entenderemos como perfeccionamiento de --
 las pruebas a la manera, o el modo de mejorar de alguna forma, claro ---
 esta siempre y cuando lo marque la ley o no sea contraria al derecho a -
 la moral, o a las buenas costumbres dicha forma, nuestras pruebas ofreci
 das en su momento oportuno ante la junta de Conciliación y Arbitraje ---
 competente.

- 2.- El perfeccionamiento de las pruebas, no se da en todas y cada una de ---
 ellas; y que además también la Ley Federal del Trabajo, no señala en el-
 capítulo de pruebas respectivas, en ningún momento como se pueden perfe-
 cionar dichas probanzas, pero que solo señala a la prueba documental --
 como única para ser perfeccionada, excluyendo a las restantes.

Cabe mencionar además, que la Ley Federal del Trabajo, se queda corta al
 señalar como único perfeccionamiento de la prueba documental al cotejo, -
 pero este no solo es, ya existen otros tipos de perfeccionamiento, tales
 como la ratificación, que es la manera de confirmar lo dicho o hecho por
 otro o por uno mismo; y dandolo por cierto.

Esta ratificación es muy usada en al práctica dentro de los tribunales -
 del trabajo, pero la Ley Federal del Trabajo, solo menciona ---

Indirectamente; Es indispensable recalcar que si la parte contraria no objeta la prueba documental, entonces no será necesario ofrecer el cotejo de los documentos con sus originales, ni mucho menos la ratificación como un modo de perfeccionar dicha prueba.

Otra manera de perfeccionamiento de la prueba documental es el reconocimiento de firma por parte del oferente de la prueba, toda vez que si la persona reconoce su firma, entonces reconocerá el contenido de lo señalado en la litis, y se dará valor pleno al hecho, aún afirmando con posterioridad que se firmó por error, dolo o intimidación.

En síntesis estas son otras diversas maneras de perfeccionamiento de la prueba documental que la ley jamás señala, de donde se desprende la enorme laguna que esta posee al no señalarlas; y además de que no indica como se puedan perfeccionar las demás pruebas o que solo indique una sola.

3.- La diferencia fundamental entre el derecho común y el derecho laboral, es que mientras en el primero la carga de la prueba es para el que afirma su dicho por lo general, mientras que en el segundo, la carga de la prueba en la mayoría de los casos; será para el patrón por tener en su poder los documentos necesarios para la empresa que señalan las leyes correspondientes, amén de que la Ley Federal del Trabajo, es tutelar de los derechos de la clase trabajadora.

A manera de comentario y no de conclusión.

Es indispensable la elaboración de una Nueva Ley del Trabajo, ya que se -- necesitan de más artículos, que protejan todavía aún más al trabajador y de artículos que necesitan ser derogados por innecesarios, así como de modificar a otro tantos de ellos.

Como ejemplo: mencionaremos que es necesario modificar los artículos que -- hablan al respecto de la indemnización constitucional en caso de despido -- que es de tres meses, pues ahora que sea de cuatro o más meses de indemnización, esto con el fin de disminuir el alto índice de despidos injustificados, para que con esta medida, al patrón al querer despedir alguno de sus -- trabajadores lo piense mucho antes de hacerlo, también es necesario de --- aumentar los días de vacaciones y darlos en menos tiempo de trabajo, que -- actualmente es de seis días por año trabajado, así como de reducir las horas de trabajo, que es de cuarenta y ocho horas, a la semana dar intervalos de descanso durante el día laborado independientemente del tiempo que se da en la comida, además que esta última sea de una hora en general, y no de -- media hora como regularmente se da aumentar el número de días de pago en el aguinaldo, tomar en cuenta la prima de antigüedad y se reconozca esta, para el caso de renuncia voluntaria, en menos años y no hasta los quince, que es cuando se paga dicha prima en estos casos de renuncia voluntaria por parte de los trabajadores, que las prestaciones que se otorguen sea para todos -- y no para algunos trabajadores que pertenezcan algún gran sindicato, si no

en todos los casos en que exista una relación laboral, etc...

Así podríamos pasarnos muchas horas dando ejemplos, para señalar los cambios que debe de poseer la nueva Ley Federal del Trabajo, más aún además, en donde se observa claramente que tenemos un atraso de diecinueve años en materia laboral, tomando en cuenta a la ley del trabajo de 1970, pero que desde la ley de 1931, no se ha llevado acabo un cambio total y definitivo en la Ley Federal del Trabajo, de donde es imposible que nuestro país siendo uno de los más avanzados en América Latina, en muchos aspectos, haya descuidado tanto a esta materia tan importante que es la cuestión Obrero- Patronal, --- puesto que esta es la base fundamental para progresar en cualquier país del mundo.

Estas son, finalmente algunas de las razones, por las cuales es " URGENTE ", la realización de una nueva Ley Federal del Trabajo, en forma total.

BIBLIOGRAFIA.

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Editorial Cardenas. Editor y Distribuidor

Segunda Edición, México 1976.

CALDERA RAFAEL

DERECHO DEL TRABAJO.

Editorial el Ateneo.

Segunda Edición, Buenos Aires Argentina 1960.

DE LA CUEVA MARIO

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I.

Editorial Porrúa, S. A.

México 1972.

DE BUEN L. NESTOR

DERECHO DEL TRABAJO TOMO II

Editorial Porrúa, S.A.

México 1976

DAVALOS JOSE

DERECHO DEL TRABAJO

Editorial Porrúa, S.A.

México 1985.

DELGADO MOYA RUBEN

ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Editorial Colección Jurídica

México 1964

GUERRERO EUQUERIO

MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Editorial Porrúa, S.A.

Quinta Edición, México 1981.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO

LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Editorial PAC. (Publicaciones Administrativas y Contables)

Segunda Edición.

México 1980

ROBERTO MUÑOZ RAMON.

DERECHO DEL TRABAJO.

Editorial Porrúa, S.A.

México 1976

TRUEBA URBINA ALBERTO.

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO

Editorial Porrúa, S.A.

México 1970

O T R O S.

BECERRA BAUTISTA JOSE.

EL PROCESO CIVIL EN MEXICO.

Editorial Porrúa, S.A.

Octava Edición

México 1980

J. COUTURE EDUARDO

FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL.

Ediciones de Palma

Tercera Edición

Buenos Aires Argentina 1966

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

Anales de Jurisprudencias
México 1976

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

No. 2

Tomo XVII

Sexta Epoca

México 1970